DOSSIER EMPLOI

23 pages pour faciliter l'accès au marché du travail

PAGES 20 À 42

Le Parisien

# ÉCONOMIE

Seine.amont
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
CHOISY-LE-ROI • IVRY-SUR-SEINE • VITRY-SUR-SEINE

JEUDI 21 NOVEMBRE 2013
VITRY-SUR-SEINE

1er forum pour l'emploi et le développement économique

COMMISSION PARITAIRE N° 0115 C 85979

LUNDI 18 NOVEMBRE 2013

NE PEUT ÊTRE VENDU SÉPARÉMENT

# SPÉCIAL HANDICAP

Offrir aux handicapés un meilleur cursus scolaire et leur permettre de faire des études est une priorité pour faciliter leur recrutement. Une intégration qui passe aussi par une meilleure accessibilité aux administrations et aux commerces.

(Garo/Phanie.)

## TÊTE D'AFFICHE

(LP/Olivier Lejeune.)

**Eric MOLINIÉ, directeur adjoint du développement durable d'EDF** PAGE 5

## FACE-À-FACE Grenoble / Nantes

**Ces deux villes sont les championnes françaises de l'accessibilité et des actions pour les personnes en situation de handicap.**

PAGES 14 ET 15

## MARKETING

**La collecte de dons se professionnalise**

PAGE 12

## ARGENT

**Le point sur les aides existantes**

PAGES 18 ET 19

R 20174 - 1118 - 1,05€

Microsoft

OFFICE 365 A PLUS D'UNE BONNE RECETTE POUR PICARD

Pour un spécialiste des produits surgelés comme Picard, garantir la qualité et la sécurité à ses consommateurs est clé. En choisissant Office 365 comme solution de messagerie interne, Picard a aussi voulu assurer un système d'information sûr et performant à ses 900 magasins. Un goût de l'excellence que Picard et Office 365 ont en commun.

ILS ONT CHOISI OFFICE 365.
WWW.OFFICE365.FR/TEMOIGNAGES

Office 365

Microsoft France - RCS Nanterre B327 733 184

# L'accessibilité, levier de croissance pour le commerce et le BTP

A partir du 1er janvier 2015, tous les établissements recevant du public en France devront être en mesure d'accueillir les personnes en situation de handicap. Une opportunité pour le secteur de la construction et pour les commerçants.

DOSSIER RÉALISÉ PAR FLORENCE PUYBAREAU

Les professionnels n'y couperont pas. A compter du 1er janvier 2015, les artisans, commerçants, cabinets médicaux et l'ensemble des établissements recevant du public (ERP) en France devront être en mesure d'accueillir les personnes en situation de handicap *(sauf dérogation, lire l'encadré ci-dessous)*. A dire vrai, cette décision ne date pas d'hier. C'est la loi du 11 février 2005 qui a imposé cette règle d'accessibilité pour tous les lieux, qu'ils soient privés ou publics. Mais, malgré ces dix années de préparation prévues par le législateur et à treize mois de l'échéance, le constat est très mitigé. A peine 30 % des lieux seraient aux normes, selon le ministère du Développement durable.

« Pendant longtemps, les organisations professionnelles ont pensé que l'échéance serait reportée. Par ailleurs, il y a une méconnaissance de la loi par les commerçants mais aussi par certains architectes », souligne Nicolas Merille, conseiller national accessibilité à l'Association des paralysés de France (APF).

Aujourd'hui, tout le monde s'emploie donc à rattraper le retard : guides de mise en œuvre sectoriels, préconisations, réunions d'information… Les initiatives se multiplient tandis que les pouvoirs publics tentent de prévenir les oppositions que cette loi entraîne. Et pour cause, la mise en accessibilité (installation d'une rampe, changement de l'encadrement de la porte, signalétique…) nécessite un investissement élevé surtout pour les petites structures : « Les écarts sont importants d'un commerce à un autre. Cela peut aller de 3 000 € à 30 000 €. La moyenne étant de 8 000 € à 10 000 € », explique Jean-Philippe Chouika, gérant de Cap Access, une entreprise de conseil et de formation pour l'accessibilité des ERP. Un coût d'autant plus important que les aides financières (prêts bonifiés, subventions…) sont généralement rares ou compliquées à obtenir hormis pour les structures de tourisme *(lire l'encadré « Qui doit payer ? »)*.

**Des aménagements qui profiteront aussi aux personnes âgées, aux parents avec poussette, aux touristes…**

Conscients de ces difficultés en période de crise économique, les défenseurs de la loi préfèrent prendre la problématique sous un angle positif. A savoir, ne pas associer systématiquement l'accessibilité aux personnes handicapées et notamment à celles qui sont en fauteuil roulant : « Il faut briser cette représentation. Rendre des locaux accessibles, c'est aussi anticiper le vieillissement de la population française », précise Nicolas Merille, qui fait état d'une étude de la Banque mondiale selon laquelle la France perdrait entre 10 % et 15 % de fréquentation touristique du fait de la non-accessibilité de ses structures.

Personnes âgées mais aussi parents avec une poussette ou simple quidam avec un chariot de courses ou une grosse valise… Les occasions ne manquent pas d'apprécier une rampe plutôt que des marches et une porte automatique à un lourd battant. Et là encore les chiffres parlent d'eux-mêmes : installer une porte automatique permet d'améliorer de 5 % à 10 % le chiffre d'affaires, selon le Conseil national du handicap, sans compter l'attrait que produisent une vitrine bien éclairée et des rayons bien identifiés. « Plus les magasins sont accessibles, plus les ouvertures sont grandes et plus le commerce s'en trouve facilité. Cela fait partie du bon sens commercial », note Joëlle Grunber, PDG France de Devanlay-Lacoste, une enseigne qui a fait de l'accessibilité « universelle » un de ses axes stratégiques.

Enfin, comme le rappelle Catherine Maurel, animatrice du plan Fisac (Fonds d'intervention pour les services, l'artisanat et le commerce) dans les Alpes-Maritimes, « ces aménagements sont aussi des opportunités pour les entreprises du BTP qui vont réaliser les travaux et ils peuvent donc être pourvoyeurs d'emplois ». Aux professionnels maintenant de savoir transformer une obligation légale en opportunité économique.

## Ce que dit la loi de 2005

■ A compter du 1er janvier 2015, tous les établissements recevant du public (ERP) en France doivent être accessibles aux personnes en situation de handicap. Les établissements concernés sont divisés en 5 catégories en fonction du nombre de personnes qu'ils sont susceptibles d'accueillir. Les plus nombreux, c'est-à-dire les commerces de proximité, les cabinets libéraux, les artisans, les hôtels et restaurants… relèvent de la 5e catégorie. Ces établissements n'ont pas d'obligation de faire un diagnostic, même si celui-ci peut être recommandé avant de faire des travaux. Les points importants :

- la loi n'exige pas la mise en accessibilité de tout le commerce, mais d'au moins une partie de l'établissement où peut être fourni l'ensemble des prestations ;
- lorsque les travaux se révèlent très compliqués ou trop coûteux au risque de mettre en péril financièrement l'établissement, il est possible de réfléchir à des mesures de substitution (dans un magasin à étage par exemple, le client doit avoir la possibilité d'accéder à l'offre s'il n'est pas possible d'aménager un ascenseur), voire de dérogation. Les dérogations sont rares (inexistantes pour les constructions neuves) et limitées. Elles sont délivrées sur avis. Par ailleurs, une dérogation pour un type de handicap ne dispense pas l'établissement de s'équiper pour les autres handicaps.

En cas de non-respect de l'obligation de mise en accessibilité du bâtiment, les sanctions peuvent être importantes : une amende de 45 000 € pouvant atteindre 75 000 € et six mois d'emprisonnement en cas de récidive ; la fermeture de l'établissement ; l'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou sociales.

## EN SAVOIR PLUS

**À LIRE**

▶ « **Accessibilité des bâtiments aux personnes handicapées** », de Carole Le Bloas, Ed. le Moniteur, 2012, 166 pages. 15 €.

**À CONSULTER**

▶ **Le site du ministère de l'Ecologie et du Développement durable** qui propose des guides pratiques par branche sectorielle ou par région, des conseils juridiques… : *www.developpement-durable.gouv.fr/-Accessibilite-.html.*

▶ **Dans toute la France,** les chambres de métiers se mobilisent, celle de Paris particulièrement : *www.cma-paris.fr.*

▶ **Un site qui recense les lieux accessibles** aux handicapés dans toute la France avec un petit commentaire pour chacun. Si les établissements sont vérifiés, il permet aussi aux commerçants de communiquer : *www.jaccede.com/fr.*

## Qui doit payer ?

■ Bailleur, locataire, gérant… La loi reste floue pour désigner celui à qui incombent les travaux et le financement des ERP de 5e catégorie : « Il n'y a pas de règle générale. Cela dépend du bail commercial. Certains stipulent que c'est au propriétaire de réaliser les travaux, d'autres que c'est à l'exploitant. En général, la mise aux normes réglementaires, et donc l'accessibilité, est à la charge de l'exploitant », indique Nicolas Merille, conseiller national accessibilité à l'Association des paralysés de France (APF).

Mais ce dernier reconnaît que le sujet fait encore l'objet de discussions dans le cadre des aménagements de la loi. Par exemple, si un propriétaire refuse de faire les travaux, pièces justificatives à l'appui, c'est son exploitant qui devra demander une dérogation et qui pourra être tenu responsable en cas de manquement à la loi.

A l'inverse, une enseigne peut être attaquée (et pas le gérant), si elle n'a pas mené les travaux nécessaires, par exemple dans le cadre du réaménagement de la boutique.

**Selon Alexandre Beurel, avec l'installation d'un ascenseur pour la clientèle à mobilité réduite, le village vacances Cap France La Rivière est devenu un critère pour les groupes de touristes seniors.** (LP/Jean-Sébastien Evrard .)

▷ **Alexandre BEUREL,** directeur du village vacances Cap France La Rivière à Saint-Jean-de-Monts (Vendée)

# « Ça m'a permis de me différencier de la concurrence »

Les obligations de la loi de 2005, Alexandre Beurel a décidé d'en faire un atout dans son secteur. « Lorsque j'ai repris le village vacances Cap France La Rivière à Saint-Jean-de-Monts, j'ai souhaité pouvoir accueillir des groupes de personnes handicapées. Sur la région, il y a peu de structures qui ont fait cette démarche. J'avais envie de me différencier par rapport à mes concurrents. »

Un choix qui, reconnaît-il, nécessite une préparation en amont et engendre des surcoûts : « Les bâtiments, qu'il s'agisse des chambres, de la piscine, de la salle de restauration, doivent être mis aux normes. Par ailleurs, sur une même surface, nous accueillons moins de personnes car les espaces dédiés aux personnes à mobilité réduite sont plus larges. Mais notre architecte s'est rapproché des professionnels compétents et a travaillé avec des entrepreneurs qui étaient sensibilisés à la problématique. »

**« En moins d'un an, le chiffre d'affaires concernant la clientèle à mobilité réduite a progressé de 15 % »**

La rénovation du centre a coûté 1,2 million d'euros. Le surcoût pour la mise aux normes pour tout type de handicap (mental, sensoriel et moteur) étant estimé à environ 80 000 €. Alexandre Beurel a obtenu 48 000 € de la part du conseil général de Vendée et a postulé pour avoir le label Tourisme et handicap qui lui permet d'être référencé auprès des intéressés.

D'ores et déjà, les retombées sont plutôt positives : en moins d'un an, le chiffre d'affaires concernant uniquement la clientèle à mobilité réduite a progressé de 15 %. Par ailleurs, du fait de l'installation d'un ascenseur, le village vacances est devenu un critère pour les groupes de vacanciers seniors. « Sans cet aménagement, c'est une clientèle qui nous échapperait », souligne Alexandre Beurel dont le centre accueille aussi des formations d'accompagnateurs de personnes handicapées. De quoi remplir les chambres à la basse saison.

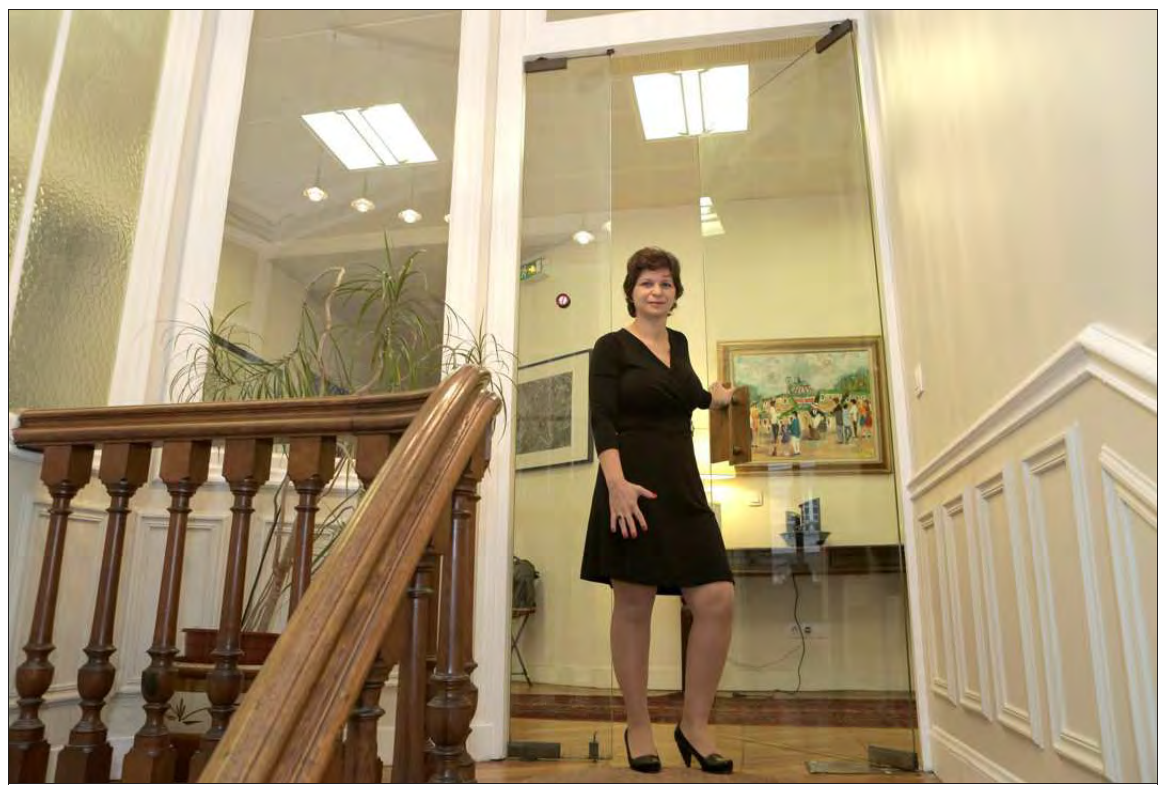
▷ **Hana CHERIF-HAUTECŒUR,** avocate au barreau de Paris

# « Un atout pour mon activité professionnelle »

Sensibilisée de longue date aux problématiques d'accessibilité, Hana Cherif-Hautecœur, avocate au barreau de Paris, n'a pas hésité lorsqu'il a été question de s'installer à son compte : « Quand j'ai recherché mon local, j'avais deux critères prioritaires : qu'il soit dans le centre de Paris et qu'il soit accessible aux personnes à mobilité réduite. »

Un choix qui, précise-t-elle, n'était pas seulement dicté par sa spécialisation (la réparation du dommage corporel) mais par le besoin de rendre un service et de faire son travail. « J'ai des confrères qui sont sur le même créneau que moi mais dont le cabinet n'est pas accessible. Pour moi, c'est une démarche citoyenne, mais c'est aussi un atout pour l'activité professionnelle. Nous nous préoccupons du client quel que soit son état. »

**Désormais, l'avocate est recommandée par les associations spécialisées**



**Hana Cherif-Hautecœur, avocate spécialisée dans la réparation du dommage corporel, a choisi un cabinet accessible afin de pouvoir accueillir tous ses clients sans discrimination.** (LP/Philippe Lavieille.)

Un engagement qui l'a amenée à réduire ses prétentions quant à la taille de son cabinet : « Actuellement, je paye 1 500 € par mois pour 25 m². J'avais trouvé plus grand pour 1 200 €, mais ce n'était pas vraiment accessible. » Outre une entrée dédiée et un large ascenseur, elle dispose d'un local suffisamment bien agencé pour permettre à une personne en fauteuil roulant de circuler sans problème. « J'ai installé des meubles en fonction de ces critères, mais je n'ai pas eu d'investissement supplémentaire à réaliser. » Si désormais elle est recommandée par les associations spécialisées, Hana Cherif-Hautecœur est surtout ravie de pouvoir accueillir tous ses clients sans aucune discrimination.

## L'AVIS DE…

(DR.)

▷ **Hervé ALLART,** président de Tadeo et membre du Conseil national handicap

# « Dès aujourd'hui, une personne handicapée peut porter plainte »

**Pourquoi la France est-elle si en retard sur l'accessibilité des établissements recevant du public ?**

Les commerçants de proximité n'ont pas compris que renouveler la façade est un vecteur de croissance. Regardez les grandes enseignes. Elles refont leurs magasins tous les cinq ou six ans pour avoir une meilleure visibilité auprès de leur clientèle et se mettre aux normes. Si elles font régulièrement ces travaux, c'est qu'il y a un retour sur investissement à court terme. Mais les responsabilités sont partagées. Nous n'avons pas su conduire le changement. Le handicap est encore trop souvent vu comme un centre de coûts et non pas dans sa dimension économique.

**Pourtant la loi date de huit ans déjà et elle est assez précise sur les droits et devoirs de chacun…**

Cette loi a été un accélérateur surtout pour les entreprises. En revanche, elle n'a pas amené grand-chose aux commerçants. Je ne parle pas des grandes surfaces et des centres commerciaux qui se sont toujours mis aux normes mais des petites structures. La loi de 2005 propose un mode d'emploi qui permet de réaliser des obligations relevant d'ores et déjà du Code pénal. Dès aujourd'hui, une personne handicapée peut porter plainte si elle estime qu'il y a discrimination dans le service rendu.

**Oui, mais que faire ?**

Il faut d'abord partir de l'idée que l'accessibilité de l'espace est profitable à l'acte d'achat. Il est vrai que tous les lieux ne pourront pas être aménagés, mais c'est l'occasion pour les commerçants ou les architectes de faire preuve d'imagination afin de rendre l'espace le plus accessible possible même sur des petites surfaces. Et puis, certains aménagements ne demandent pas de gros investissements, comme par exemple la mise en place de pictogrammes *(NDLR : pour indiquer une direction, un ascenseur, par exemple)* pour les personnes atteintes de troubles cognitifs.

Lire la suite page 4

(LP/Philippe Merle.)

**Seuil d'entrée en inclinaison, bac à shampooing en colonne fixe pour fauteuil roulant, toilettes aux normes… Le salon de coiffure de Geneviève Bernard est accessible aux personnes à mobilité réduite depuis trois ans.**

▷ **Geneviève BERNARD,** propriétaire du salon Marykev'Coiffure à Bourg-en-Bresse (Ain)

# « Cela a attiré une nouvelle clientèle »

Mettre son salon aux normes d'accessibilité a d'abord été une démarche personnelle pour Geneviève Bernard, propriétaire de Marykev'Coiffure à Bourg-en-Bresse.

« Il y a trois ans, j'ai souhaité faire évoluer le concept de mon salon pour en faire un lieu végétal où tous les équipements et les meubles sont en bois et en matériaux naturels bio. Dans le cadre de cette évolution, il me semblait normal de permettre l'accessibilité à tous dans ma boutique. »

**Les travaux, chiffrés à environ 15 000 €, ont apporté de la notoriété au salon de coiffure**

Seuil d'entrée en inclinaison, bac à shampooing en colonne fixe pour fauteuil roulant, toilettes aux normes… Genevieve Bernard a entrepris de nombreux travaux qu'elle chiffre à environ 15 000 € dont près de la moitié pour les toilettes. Des travaux réalisés sans aide financière, mais dont elle reconnaît que cela lui a apporté de la notoriété et « lui a attiré une nouvelle clientèle dont la présidente des handicapés de Bourg-en-Bresse ».

Son regret néanmoins est de ne pas être suivie par les autres commerçants de sa ville qui, selon elle, ne veulent pas investir dans ces aménagements car ils n'en comprennent pas encore l'intérêt et l'importance.

▷ **Jean-Luc HOFFMANN,** boucher à Haguenau (Bas-Rhin)

# « Plus 22 % de chiffre d'affaires après les travaux ! »

A Haguenau, dans le Bas-Rhin, la boucherie Hoffmann est une institution. En effet, depuis 1910, père et fils se succèdent avec toujours comme leitmotiv le service au client. C'est ainsi que l'accessibilité des locaux est devenue l'un des objectifs de Jean-Luc Hoffmann : « En 2011, nous souhaitions refaire le magasin et notamment l'agrandir d'un tiers. A l'époque, il y avait un escalier de sept marches pour entrer. La rénovation a été l'occasion de se mettre aux normes de la loi de 2005. »

**« Nous avons profité de la rénovation du magasin pour nous mettre aux normes »**

La décision a été prise de garder les marches mais d'installer une rampe à 5 %, en granit et en inox pour les personnes à mobilité réduite. Autres aménagements : des bandes podotactiles pour les malvoyants, un équipement audio pour les malentendants, une place de parking adaptée et l'aménagement d'un comptoir de paiement surbaissé. Au total, Jean-Luc Hoffmann chiffre à 100 000 € (avec le parking), le coût de ces aménagements pour lequel il n'a obtenu aucune aide : « Nous sommes peu informés par les pouvoirs publics. Par ailleurs, les dossiers de demande d'aides sont lourds à monter. »

Pour l'accompagner dans ses choix, l'artisan alsacien a préféré signer une convention avec l'association spécialisée CEP-Cicat qui lui a également fait un diagnostic de ses besoins pour une somme très modeste (150 €).

Aujourd'hui, Jean-Luc Hoffmann explique qu'il lui est difficile de calculer l'impact financier des investissements réalisés pour les personnes handicapées car, pour lui, ces travaux bénéficient à tous : « Les personnes âgées qui montent difficilement les marches apprécient d'avoir une rampe. Mais c'est aussi vrai pour les parents avec une poussette. Avant, ils laissaient la poussette à l'extérieur et se dépêchaient de faire leurs achats pour ne pas laisser l'enfant seul. Maintenant, ils peuvent rentrer dans le magasin et prendre leur temps. Et surtout, nous avons permis aux personnes handicapées d'être autonomes. Je ne me prive plus d'une partie de la clientèle potentielle. »

**Jean-Luc Hoffmann chiffre à 100 000 € le coût des aménagements qu'il a effectués, dont une place de parking adaptée. Il estime avoir été peu informé par les pouvoirs publics et n'a pas bénéficié d'aides, les dossiers étant selon lui trop lourds à monter.** (LP/Jean-François Badias .)

Jean-Luc Hoffmann, qui a vu son chiffre d'affaires « progresser de 22 % en 2011 et de 12 % en 2012 » (à 2,8 millions d'euros), espère maintenant que son exemple servira de catalyseur à ses confrères commerçants.

## REPÈRES

**650 000** établissements recevant du public (ERP) sont déclarés en France, dont près de 335 000 dans le public.

**500 000** ERP sont en catégorie 5 (ceux qui accueillent le plus grand nombre de personnes) : leur coût de mise en accessibilité est estimé à 20 milliards d'euros.

**12 millions** de Français sont porteurs d'un handicap.

**5,5 millions** se déclarent en situation de handicap.

**1,5 million** présentent une déficience visuelle.

**850 000** ont une mobilité réduite.

*Source : ministère du Développement durable.*

# Les pouvoirs publics accélèrent

Après huit ans d'une grande discrétion, l'Etat a décidé de s'emparer du sujet de l'accessibilité des établissements recevant du public (ERP) pour les personnes handicapées. Il est vrai qu'un rapport rendu en mars 2013 par la sénatrice Claire-Lise Campion dressait un constat assez accablant sur ce qui avait été fait et, surtout, sur ce qu'il restait à faire. Avec cette conclusion : « La France ne sera pas au rendez-vous de 2015. » Claire-Lise Campion faisait 40 propositions qui, à défaut de permettre à tous les établissements d'être prêts à temps, visaient à faire des aménagements tout en respectant l'esprit de la loi.

### « Simplifier les procédures »

« Il faut que collectivement nous retravaillions la question de la réglementation qui peut paraître très restrictive. Il faut rendre les procédures plus simples afin de permettre aux plus petits établissements de s'équiper », explique la sénatrice. Après un premier comité interministériel qui s'est réuni en septembre, il est prévu dans les prochaines semaines la mise en place des agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP) : « C'est un contrat. Les acteurs publics et privés qui ne seront pas prêts en 2015 devront s'engager sur un calendrier précis et resserré de travaux d'accessibilité. Le non-respect de ces agendas pourra conduire à des sanctions financières qui alimenteront un fonds dédié à l'accessibilité », souligne Marie-Arlette Carlotti, la ministre chargée des Personnes handicapées, qui précise par ailleurs que « 1 000 ambassadeurs de l'accessibilité vont être recrutés pour orienter les acteurs dans leurs démarches et l'Etat va mobiliser la Caisse des dépôts et Bpifrance afin d'aider au financement des opérations et à l'adaptation des normes d'accessibilité ».

Car si l'Etat se veut ferme, il tient aussi à éviter à tout prix la rupture : « Si au 2 janvier 2015, il y a trop de contentieux entre personnes handicapées et ERP, ça sera la mort de la loi », s'inquiète Claire-Lise Campion. Quatorze mois ne seront donc pas de trop pour rattraper un peu le retard.

L'INVITÉ DE LA SEMAINE

▷ **Éric MOLINIÉ,** directeur adjoint du développement durable d'EDF et conseiller du président sur le handicap

# « L'école joue un rôle primordial »

A la tête de l'AFM (Association française contre les myopathies), de la Halde ou du Samu social, ce quinquagénaire chaleureux et élégant y a défendu sa vision d'une société égalitaire et responsable. Aujourd'hui, il tente de la transposer au sein de l'un des plus grands groupes français. Diplômé d'HEC, Eric Molinié est convaincu qu'en matière de handicap l'école et la formation jouent un rôle essentiel pour permettre aux jeunes concernés de s'intégrer naturellement dans l'entreprise.

**Les personnes handicapées sont-elles mieux prises en compte par la société ?**
Incontestablement. La loi de 2005 a donné un véritable coup d'accélérateur. Aujourd'hui, des questions de fond commencent à être réglées. Le cœur du problème, c'est l'école pour tous. Un pas en avant a été fait en permettant à des élèves handicapés d'avoir accès aux mêmes établissements que les autres enfants, grâce aux auxiliaires de vie scolaire. L'école ordinaire est possible pour 80 à 90 % d'entre eux. Plus tard, dans l'entreprise, tous ces jeunes auront déjà l'habitude de cohabiter.

**« Les grands groupes comme EDF s'arrachent les bac + 5 »**

**N'y a-t-il pas du retard pris sur l'accessibilité ?**
C'est le point faible. Il y a eu un problème de communication entre le monde associatif et les pouvoirs publics. Rien n'a été fait pour contredire l'idée répandue par certains consultants « spécialisés » que tout allait coûter très cher. Il a manqué un groupe projets pour trouver ensemble des solutions intelligentes et pragmatiques. Dans la plupart des cas, c'est possible. Et puis il faut accepter ses limites : je ne pourrai jamais monter en haut de la tour de Pise !

**Faut-il augmenter le taux de 6 % de personnes handicapées dans les entreprises de plus de 20 salariés ?**
Non. Je me situe dans une vraie logique de non-discrimination et je considère le quota comme une étape intermédiaire. La volonté dans beaucoup d'entreprises existe. Mais on embauche avant tout des compétences, pas un handicap. Le problème est que 80 % des personnes handicapées s'arrêtent au niveau du bac. Les grands groupes comme le nôtre s'arrachent les bac + 5.

**Comment expliquer ce taux de 80 % ?**
Ces jeunes s'autocensurent, mais ils se heurtent aussi à un problème d'aiguillage. Les conseillers d'orientation sont souvent pétris de préjugés et conseillent à un élève handicapé de devenir comptable, juriste, informaticien, plutôt qu'ingénieur.

**Est-ce que cela bouge dans les entreprises ?**
Oui, depuis une dizaine d'années, il y a une vraie politique d'intégration, dont le club Etre (*NDLR : club sur le handicap des grands groupes industriels*) est une des illustrations. La loi sur les discriminations a permis de créer une jurisprudence tandis qu'un événement comme le Téléthon a fait bouger les lignes.

**Quelle politique menez-vous chez EDF dans ce domaine ?**
Le groupe EDF a aujourd'hui plus de 3 000 salariés reconnus handicapés. Il favorise les contrats par alternance et dépense chaque année une enveloppe de plus de 10 millions d'euros d'achats aux entreprises adaptées qui n'emploient que des personnes handicapées. Nous faisons aussi attention à ce que tous nos salariés aient le même parcours professionnel et le même accès aux formations. Il y a un correspondant handicap dans chacun de nos 200 sites français.

**Pour Eric Molinié, l'équation est simple : plus les handicapés feront des études supérieures, plus ils seront recrutés par les entreprises. C'est, selon lui, le meilleur moyen de lutter contre les discriminations.** (LP/Olivier Lejeune.)

**Que faites-vous pour les salariés qui deviennent handicapés ?**
Quatre-vingts pour cent des handicaps ne se voient pas. Et 80 % des handicaps ne sont pas acquis à la naissance. Dans l'accord handicap, nous avons une politique de maintien dans l'emploi avec un travail étroit entre les médecins du travail, les manageurs et les DRH. On a aussi la particularité d'avoir des experts par nature de handicap.

**L'arrivée d'une personne handicapée peut-elle créer des tensions dans un service ?**
Oui, cela peut arriver. Il faut alors renforcer le lien et le dialogue au sein de l'équipe concernée. Le handicap est une formidable école de management. Lorsqu'un manageur a su dépasser les apparences et ses réticences pour proposer à un collaborateur handicapé un parcours professionnel bénéfique pour lui et pour l'entreprise, ce manageur est capable de le faire encore mieux qu'auparavant pour tous ses collaborateurs.

**Qu'espérez-vous de la Conférence nationale du handicap de 2014 ?**
Il est primordial de réfléchir aux orientations scolaires. Plus les handicapés feront des études supérieures, plus ils seront recrutés.

PROPOS RECUEILLIS PAR BÉNÉDICTE ALANIOU ET FRÉDÉRIC HASTINGS

1er forum pour l'emploi et le développement économique
JEUDI 21 NOVEMBRE 2013
9h-17h > Palais des sports Maurice-Thorez
4, avenue Henri-Barbusse - Vitry-sur-Seine

Seine Amont, un territoire qui s'engage pour l'emploi et le développement économique, qui a des ambitions, qui vous accueille

ACTEURS ECONOMIQUES
Venez participer aux «rencontres du forum»
- 14h : rencontre avec le groupe FREE, une grande entreprise qui s'engage sur le territoire
- 14h30 : rencontre-débat sur «la responsabilité sociale d'entreprise (RSE)»
- 15h30 : rencontre-débat sur «les enjeux de la formation pour un territoire en mutation»
- 16h30 : rencontre-clôture avec Daniel Davisse, président de la communauté d'agglomération Seine-Amont : «quels leviers d'action économique pour les acteurs publics locaux, quels enjeux pour la Seine-Amont ?»
(en présence de la société du Grand Paris, la FFB Grand-Paris, de représentants de filières et d'entreprises du territoire)

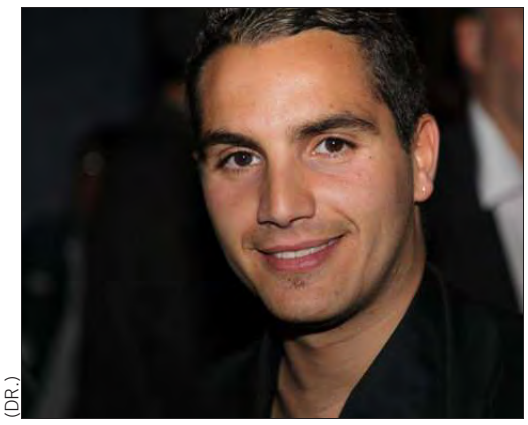
Seine.amont COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

JE CRÉE MA BOÎTE

En partenariat avec www.terrafemina.com

▷ **Malik BADSI,** fondateur de Yoola, Paris (X^e^)

# « Partez en voyage avec Yoola ! »



(DR.)

A 29 ans seulement, Malik Badsi a réussi le pari osé de créer une agence de voyages et d'événementiel dédiée à un public en situation de handicap moteur, mental, visuel ou auditif. Depuis plus de trois ans, Yoola permet à sa clientèle d'assister à des événements sportifs et culturels internationaux mais aussi de faire du tourisme classique. Coupe du monde de football ou Jeux olympiques, Espagne, New York ou Bali : tous les séjours et les destinations habituellement réservés aux valides sont adaptés aux personnes handicapées. « Nous nous occupons de tout, du transport à l'hébergement sans oublier les activités sur place et la billetterie. Le voyageur n'a qu'à faire ses valises. Il est entièrement pris en charge », explique le jeune entrepreneur.

Ce dernier n'a que 23 ans et une licence technico-commerciale en poche lorsqu'il commence à travailler sur son projet. « Ma motivation est liée à mon histoire personnelle puisque ma mère est handicapée, atteinte de la maladie de Parkinson. Je suis donc sensibilisé aux questions de handicap depuis l'enfance. » Yoola est officiellement créé en février 2009, permettant à son créateur de passer directement du statut d'étudiant à celui de chef d'entreprise. Un an et demi plus tard, pendant l'été 2010, il emmène ses premiers clients en Afrique du Sud dans le cadre des Mondiaux de football.

Mais comme tout entrepreneur, son parcours a aussi été semé d'embûches financières et administratives. « Le secteur du tourisme est très réglementé. Obtenir les autorisations nécessaires pour faire voyager du public n'a pas toujours été facile non plus », se souvient-il.

En revanche, il n'a aucun mal à convaincre de la viabilité de son projet et parvient même à séduire un business angel qui investira 35 000 € dans sa structure ; un soutien bienvenu d'autant que le jeune homme ne bénéficie d'aucune autre aide ni subvention. Fin 2011, une deuxième levée de fonds de 186 000 € auprès de FinanCités permet à Yoola de poursuivre son développement.

### Une plate-forme d'idées cadeaux

Résultat, en 2012, l'agence de voyages et sa petite équipe de cinq personnes (dont trois salariés) avait déjà permis à 800 personnes handicapées de voyager : 550 à l'occasion des Jeux olympiques de Londres et une cinquantaine pour les Jeux paralympiques. La jeune pousse clôture l'année avec un chiffre d'affaires de 500 000 €.

« Même sans événement sportif majeur, nous devrions être stables en 2013 car les demandes ont beaucoup augmenté cette année », se félicite Malik Badsi. Pour faire croître son chiffre d'affaires, le jeune chef d'entreprise compte désormais sur la Coupe du monde 2014 au Brésil mais aussi sur des partenariats officiels pour des événements handisports ou encore sur Yoola Box, sa plate-forme d'idées cadeaux.

MARIE-LAURE MAKOUKE

## Sa bio

▶ **1984 :** naissance à Colombes (Hauts-de-Seine).
▶ **2008 :** entretien avec le PDG de Match Services AG, société chargée des droits de la Coupe du monde, qui l'aidera à avancer dans son projet.
▶ **2009 :** rencontre avec un business angel qui l'aide à développer Yoola et l'accompagne encore aujourd'hui.

## Ses conseils

▶ **Etre** déterminé.
▶ **Croire** en soi.
▶ **Aller** au bout de ses rêves.

Terrafemina.com

Quand on ne laisse pas le handicap au vestiaire.

zoomme Crédit : © Joseph DELAHAYE Service Photo de France Télévisions

Le 18 novembre, démarre la semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées. C'est aussi la date du retour de « Vestiaires », la série à l'humour mordant et décomplexé sur un club handisport de nageurs, pour une 3e saison sur France 2.

C'est surtout l'occasion pour France Télévisions de réaffirmer ses engagements en matière de politique handicap. Que ce soit à l'écran, avec une programmation qui sensibilise au handicap pour faciliter l'intégration des personnes handicapées dans la société, avec l'accessibilité des programmes (sous-titrage, audio-description, langue des signes), notamment disponibles sur francetv Pluzz ; comme dans l'entreprise, avec le recrutement et le maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap, l'aménagement des postes de travail, la sensibilisation et la formation des collaborateurs.

**Parce que France Télévisions est un employeur public responsable, la diversité se vit à l'écran comme dans notre entreprise.**

**francetelevisions.fr**

bien **différents** bien **ensemble**

1ère 1 2 3 4 5 Ô francetélévisions

SUCCESS STORY

▷ **Caroline MITANNE,** fondatrice de Sourdline, Paris (XVe)

# « Mon centre d'appels est dédié aux sourds »

Toute petite, Caroline Mitanne a rapidement dû effectuer les démarches administratives pour ses parents sourds. Voulant qu'ils soient davantage autonomes, elle a commencé à réfléchir en 2001, avec le développement d'Internet, de la webcam, du chat et du mail, à un projet d'accompagnement téléphonique pour les sourds et malentendants. « Ma langue maternelle est le langage des signes. Depuis toujours, je veux faire quelque chose pour les sourds », souligne-t-elle.

Lui vient l'idée de créer en février 2009 une société, Sourdline, qui est un centre d'appels relation client pour les sourds et malentendants. « Il faut savoir que dans la langue des signes, c'est une autre syntaxe où il n'y a pas de verbe, d'article ou de conjugaison, explique-t-elle. Et il existe une langue des signes par pays. »

En France, cinq millions de personnes sont touchées par des problèmes de surdité. Dans cette population, tout le monde ne maîtrise pas la langue des signes. « Nous ciblons 1,8 million de personnes », indique la fondatrice.

## Sourdline compte déjà parmi ses clients Danone , Canal +, vente-privee.com, E. Leclerc...

Le groupe Danone a été la première entreprise à prendre comme prestataire la société Sourdline. « Ce service consommateurs accessible pour les sourds et les malentendants était une première en Europe », insiste Caroline Mitanne. Sur ses produits, le groupe Danone a apposé le logo Sourdline et l'adresse Internet pour joindre le centre d'appels.

Depuis cette première expérience, l'entreprise a d'autres clients connus (Canal +, vente-privee.com, etc.). « Début octobre 2013, on a lancé ce service consommateurs pour les marques propres du distributeur E. Leclerc : Marque Repère, Eco +, Nos régions ont du talent », annonce-t-elle. Sur chaque produit de ces gammes sera apposé le logo Sourdline. D'autres distributeurs pourraient emboîter le pas dans les prochains mois.

« Nous allons également développer des partenariats avec des entreprises et dans le secteur de l'assurance au cours du 1er trimestre 2014 », indique la fondatrice.

Dans le centre d'appels, 80 % des conseillers sont des personnes sourdes. Elles répondent aux clients via la webcam et le chat. Pour les questions complexes, un interprète fait le lien avec le service clients de l'entreprise. Aujourd'hui, Sourdline a environ 15 appels par jour. Chaque conseiller gère 2 ou 3 entreprises. La société compte aujourd'hui 8 salariés. Deux recrutements sont prévus pour 2014.

Sourdline a réalisé un chiffre d'affaires de 300 000 € en 2012. Ce chiffre devrait être de 400 000 € en 2013 et de 600 000 € en 2014. « L'objectif est de tripler le chiffre d'affaires 2013 dans les cinq ans qui arrivent », insiste Caroline Mitanne.

Sourdline a déposé cet été un dossier pour obtenir l'agrément Entreprise adaptée auprès de l'administration du Travail. Elle réfléchit à proposer une offre pour les TPE-PME en 2014.

FRÉDÉRIC HASTINGS

(LP/Jean-Baptiste Quentin.)

**Dans le centre d'appels créé par Caroline Mitanne (debout), 80 % des conseillers sont sourds. Ils répondent aux clients via la webcam et le chat.**

Office DEPOT

hp

Découvrez l'imprimante la plus rapide au monde.[1]

**Nouvelle HP Officejet Pro X476dw MFP.** Des impressions deux fois plus rapides et deux fois moins chères qu'avec une imprimante laser.[1,2,3] Grâce à la technologie HP PageWide, l'imprimante multifonction HP Officejet Pro Série X vous permet d'imprimer jusqu'à 55 pages par minute en mode bureautique. Parce que vos clients n'attendent pas.

Venez la découvrir en magasin !

**Disponible sur www.officedepot.fr et dans les 54 magasins Office Depot en France.**

Pour les magasins Office Depot City, offre disponible uniquement sur commande.

HP Officejet Pro X

HP PageWide Technology

*Donnez de l'importance

[1]Basé sur les vitesses d'impression les plus rapides établies par les modèles HP X551dw et X576dw, comparées aux performances des imprimantes multifonctions <1000 € et imprimantes laser et jet d'encre couleur <800 € et validées par WirthConsulting.org au mois de janvier 2013. [2]Comparaison basée sur les caractéristiques techniques publiées par les fabricants, sur le mode couleur le plus rapide au mois de mars 2012. Test incluant les imprimantes laser couleur multifonctions <1000 € et les imprimantes laser couleur <800 € disponibles au mois de mars 2012, basé sur la part de marché indiquée par IDC au 1er trimestre 2012 et le test HP réalisé dans le mode couleur le plus rapide. Document test de quatre pages issu d'un fichier certifié ISO 24734. Plus d'informations sur hp.com/fr/ojfacts [3]Coût par page (CPP) établi par rapport à la majorité des imprimantes laser couleur multifonctions <1000 € et imprimantes laser couleur <800 € hors TVA au mois de mars 2012. Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.hp.com/fr/officejetprox ©2013 Hewlett-Packard Development Company, L.P.

SUCCESS STORY

▷ **Patricia GROS MICOL,** présidente de Handishare

# « Handishare est quasi seul sur son créneau »

**Dans sa société Handishare, dont l'activité est la gestion administrative externalisée, Patricia Gros Micol (2e à gauche) n'emploie que des salariés handicapés ayant eu un accident de vie.** (DR.)

Après vingt-cinq années passées à des postes de management dans des grands groupes, Patricia Gros Micol a décidé de lancer son entreprise. En famille, elle s'est beaucoup investie dans l'humanitaire, notamment dans la création de cinq écoles à Madagascar avec une association. « Cela m'a donné l'envie de réaliser un projet porteur de sens en France », explique cette Lyonnaise.

Concernée à titre personnel par la maladie et le handicap, elle a créé fin 2011 dans la banlieue lyonnaise la société Handishare dont l'activité est la gestion administrative externalisée. « L'idée était de faire des activités qui n'existaient pas. Car, pour les personnes ayant eu un accident de vie, il n'y a pas beaucoup de structures qui leur permettent d'utiliser leur activité intellectuelle », explique la fondatrice, Patricia Gros Micol.

Concrètement, Handishare propose notamment l'assistance à des services ressources humaines, informatique et de comptabilité d'entreprise. Elle a déjà de grands groupes parmi ses clients : Alstom, Bouygues, Casino, Renault, Total, etc. Elle a aussi des collectivités telles que la fonction publique territoriale du Rhône.

Handishare fait également de la relation client externalisée. En matière de communication, elle peut travailler sur les réseaux sociaux, par exemple pour actualiser des blogs. « Nous faisons aussi de la traduction, notamment en anglais et en allemand et beaucoup de numérisation intelligente », indique la présidente. La totalité du personnel de Handishare est composée de salariés handicapés ayant eu un accident de vie (cancer, sclérose en plaques, etc.). La personne est recrutée sur ses aptitudes à évoluer en bureautique et en informatique. « Nous travaillons avec des centres de formation pour nos salariés et nous avons ensuite une formation continue interne », explique-t-elle.

Aujourd'hui, l'entreprise compte 10 salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI). « Si on continue à développer l'activité, on recrutera bien évidemment », insiste Patricia Gros Micol. Tout le personnel est polyvalent. Plusieurs salariés sont formés pour une fonction. « On assure toujours au client la continuité de la mission », ajoute-t-elle.

La société est une entreprise adaptée. Elle a eu l'agrément de la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). Par conséquent, les clients de Handishare peuvent déduire une partie des prestations facturées de la contribution annuelle qu'ils paient au titre du handicap. « On compte 600 entreprises adaptée en France. Mais sur notre type d'activités, on doit être deux ou trois », estime Patricia Gros Micol.

Des sociétés sont clientes de Handishare sans pour autant chercher à réduire leur contribution annuelle au titre du handicap. « On sent que la démarche sociétale commence à s'inscrire dans les stratégies des entreprises », constate la présidente de Handishare.

**« J'avais envie de réaliser un projet porteur de sens en France »**

Depuis fin juillet 2013, la société a déménagé dans de nouveaux locaux situés en rez-de-chaussée. Des travaux ont dû être engagés pour des mises aux normes. Par exemple, changer les cloisons pour avoir des portes plus larges. Le tout pour un budget de près de 40 000 € à la charge de l'entreprise. La priorité pour la présidente de Handishare va être de renforcer les activités actuelles de sa société et d'être de plus en plus pointue sur les prestations réalisées. L'entreprise a réalisé un chiffre d'affaires d'environ 300 000 € en 2013. « Nous espérons atteindre un chiffre d'affaires de 500 000 € en 2014 », indique Patricia Gros Micol. Des levées de fonds pourraient être envisagées.

**Frédéric Hastings**

s.i.M.i.
Salon de l'immobilier d'entreprise
The professional real estate event
4 > 5 > 6 DEC. 2013
INSCRIVEZ-VOUS SUR salonsimi.com
BUREAUX • LOGISTIQUE • IMMOBILIER COMMERCIAL • IMMOBILIER DE SERVICE
+ DE 430 EXPOSANTS
3 NIVEAUX D'EXPOSITION
60 CONFÉRENCES
Scannez ce flashcode pour accéder au site du SIMI
> PALAIS DES CONGRÈS
PORTE MAILLOT - PARIS
UNE MANIFESTATION
GROUPE MONITEUR

Recruter 100 collaborateurs en situation de handicap
d'ici 2015. Plus qu'un objectif, un engagement.

# Here comes CGI.
# Are you "handi-ready"?*

**Business consulting** **Systems integration** **Outsourcing services**

Parce que chez CGI nous sommes convaincus que les engagements valent plus que les objectifs, nous avons signé cette année notre 3e accord d'entreprise avec pour ambition de recruter au moins 100 collaborateurs en situation de handicap entre 2013 et 2015.

Nous allons ainsi renforcer les actions engagées depuis 6 ans pour favoriser la formation des candidats, en accueillant des profils Bac+2/3 à Bac+4/5, des stagiaires, des alternants, des jeunes diplômés et des profils expérimentés, avec l'objectif de les intégrer de manière pérenne pour la poursuite de leur carrière.

Rejoindre CGI, c'est rejoindre le 5e acteur mondial indépendant de services en technologies de l'information, présent dans 21 villes en France.
Visitez **www.cgi-handicap.fr**

CGI
La force de l'engagement[MD]

*CGI arrive. Êtes-vous "handi-ready"?

ZOOM

# Les entreprises aidées à remplir leurs obligations légales d'emploi

Plus de 70 % des entreprises franciliennes de plus de 20 salariés n'ont pas respecté, en 2011, le taux de 6 % de personnes handicapées employées. Des dispositifs et des formations existent pourtant pour les accompagner dans leurs démarches.

**2 953**

C'est le nombre d'entreprises en Ile-de-France qui ont payé pour l'année 2011 une contribution financière majorée à l'Agefiph pour n'avoir mené aucune action depuis trois ans en matière d'emploi de personnes handicapées (ni sous-traitance, ni emplois directs, etc.). Cette contribution majorée est de 1 500 fois le smic horaire par salarié handicapé manquant. La contribution non majorée est de 400 à 600 fois le smic horaire selon la taille de l'entreprise.

Dossier réalisé par Flore Mabilleau

Au 31 décembre 2011, 13 780 entreprises de la région ne respectaient pas leur obligation légale d'emploi de 6 % de personnes handicapées. Pour rester dans les clous, elles ont dû payer une contribution financière à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

Or, ce chiffre important — il représente un peu plus de 73 % des entreprises de plus de 20 salariés, sans compter les sociétés nouvellement assujetties qui disposent de trois ans de période exonératoire — pourrait baisser grâce à une meilleure connaissance des formules proposées en Ile-de-France pour accompagner les entreprises. La plus importante est Alther, un dispositif proposé par l'Agefiph gratuitement et prioritairement aux entreprises de moins de 250 salariés, à celles qui n'ont jamais mené d'action en faveur de l'emploi handicapé ou qui sont nouvellement assujetties à la contribution.

« Il existe une structure par département avec des experts chargés d'informer et de mobiliser les entreprises pour les amener à réaliser des actions positives », explique Nathalie Ducros, délégué régionale Ile-de-France de l'Agefiph. Ces actions positives sont définies par la loi : il s'agit de recruter une personne handicapée, de sous-traiter au secteur protégé ou adapté, d'accueillir des stagiaires handicapés ou de conclure un accord de branche ou d'établissement portant sur l'emploi des personnes handicapées (dans les entreprises importantes).

De son côté, l'Agefos PME Ile-de-France expérimente une nouvelle offre de formation. « Nous proposons aux entreprises de venir chez elles et de former plusieurs salariés non handicapés — jusqu'à 12 — pour les sensibiliser au handicap, à l'intégration et leur fournir un programme personnalisé en fonction de leurs besoins, détaille Emilie Rocher, responsable du projet handicap. S'ils souhaitent recruter, nous allons les orienter vers les bonnes structures pour trouver des candidats, leur donner les bons contacts, etc. » Ici, seuls les frais d'inscription, soit 50 € par personne, sont à la charge de l'entreprise.

Dernier exemple avec l'Adapt, association pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, qui propose aux entreprises tout un panel de formations payantes sur des thématiques comme « maintenir dans l'emploi un travailleur handicapé » ou encore « recruter et intégrer un travailleur handicapé ». Des formules qui peuvent se traduire par des effets très concrets dans l'entreprise.

L'AVIS DE…

▷ **Sandra GAUMONT,** chargée de mission handicap et diversité à O2, société de services à domicile

(DR.)

## « Nous avons signé une convention nationale avec l'Agefiph »

**Comment avez-vous été en contact avec l'Agefiph ?**
Depuis 2010, la direction des ressources humaines a mené une politique volontariste en faveur de l'emploi de personnes handicapées, en signant une convention nationale avec l'Agefiph. Grâce à cela, la plupart de nos agences O2 remplissent leurs obligations d'emploi de travailleurs en situation de handicap, certaines vont d'ailleurs au-delà de leurs obligations légales. Toutefois, en 2011, sur notre agence de Paris-Est qui comptait à l'époque 32 salariés, nous avons été soumis à la contribution Agefiph pour un montant de 3 676 €, soit 400 fois le smic horaire de l'époque, après qu'un de nos salariés en situation de handicap a quitté son poste. En 2012, Alther 75 nous a donc contactés pour nous proposer de nous accompagner.

**Que vous a apporté cet accompagnement ?**
La plate-forme d'information Alther 75 nous a proposé un certain nombre de stagiaires prêts à travailler et nous a permis de communiquer auprès de différentes associations et structures sur nos métiers, comme par exemple auprès de Basiliade, une association qui a pour vocation d'accueillir et d'accompagner des personnes en situation de précarité atteintes notamment par le VIH (virus de l'immunodéficience humaine). Nous avons également participé à un forum organisé par Pôle emploi et Handipass et nous avons communiqué en interne à travers une note de l'Agefiph sur la reconnaissance du statut de travailleur handicapé.

**Quels ont été les effets concrets de cet accompagnement ?**
En 2012, un salarié nous a fait part de sa reconnaissance de travailleur handicapé, nous avons également intégré un stagiaire durant un mois et nous sommes actuellement en train de recruter une personne pour le poste d'assistant ménager sans que cela ait nécessité d'aménagement de notre part. Du coup, l'agence de Paris-Est remplit aujourd'hui son obligation légale avec l'emploi de deux salariés à temps plein, sur un total de 41 personnes.

EN BREF

### 94 VAL-DE-MARNE

#### Des rencontres avec les investisseurs

Les start-up et les PME innovantes qui souhaitent rencontrer des investisseurs peuvent s'inscrire aux rendez-vous organisés dans le cadre de la convention d'affaires Meet Innov. Une déclinaison spécifique, Meet Invest, permettra aux start-up de moins de 5 ans de se présenter à des fonds d'investissement et des business angels.
Mardi 19 novembre, de 8 heures à 20 heures, pavillon Baltard, Nogent-sur-Marne (Val-de-Marne). Gratuit. Inscriptions sur *www.meetinnov.com*.

### 75 PARIS

#### Un nouveau lieu phare pour le numérique

L'association Silicon Sentier vient tout juste d'inaugurer le Numa, grand lieu de l'innovation et du numérique. Situé dans le quartier du Sentier, cet espace de travail collaboratif et accélérateur de start-up regroupe sur 1 500 m² les activités de l'association qui promeut les start-up du Web. Le Camping et la Cantine y ont aussi élu domicile. Le Numa pourra ainsi accueillir plus de 200 start-up simultanément.
Numa, 39, rue du Caire, Paris (IIe), *www.numaparis.com*.

AGENDA

**Salon Actionaria**
Destiné aux néophytes comme aux connaisseurs, ce salon rassemble toutes les informations sur la Bourse et les produits financiers : les connaissances élémentaires pour investir, des ateliers de formation aux dernières techniques de trading, des informations sur Enternext, la nouvelle Bourse des PME…
Vendredi 22 novembre de 9 h 30 à 19 heures, samedi 23 de 9 h 30 à 18 h 30, palais des Congrès, Paris (XVIIe). Entrée : 10 € le passe deux jours. Accès gratuit sur préinscription : *http://actionaria.com.*

CESSION-REPRISE
Je cède, vous reprenez, nous conseillons, ils se rencontrent !
7e Journée Régionale de la Cession-Reprise d'entreprise
Mardi 19 novembre 2013 - Paris
Pour tout savoir : www.jrcr.fr
0820 012 112 0,12 €/minute
entreprises.cci-paris-idf.fr
UN ÉVÉNEMENT passer le relais
Avec le co-financement de : l'Europe s'engage en Île-de-France
CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

agefiph

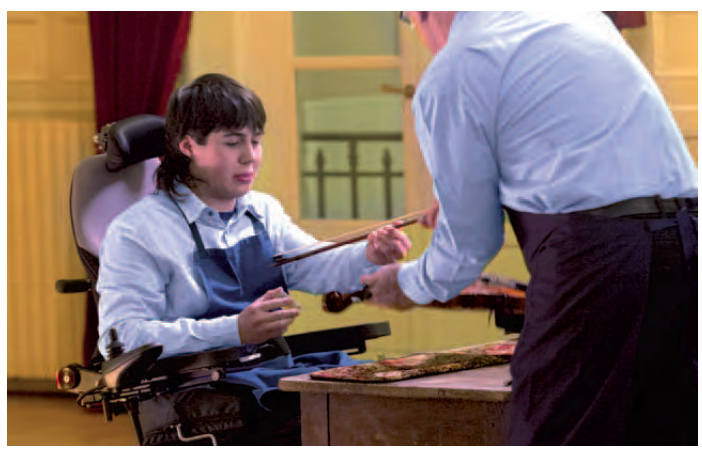
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

AGEFIPH • FIPHFP • L'ADAPT
Semaine pour l'emploi des personnes handicapées 2013

# Semaine pour l'emploi des personnes handicapées

## Du 18 au 23 novembre 2013

Plus que jamais mobilisés ...
... autour de la formation !



## Actions en région

Rencontres avec des spécialistes du recrutement et du maintien dans l'emploi ainsi que de nombreuses autres initiatives.

HandiChat

Dialogues en direct sur internet avec des entreprises qui recrutent, dépôt de CV ...

Rejoignez-nous sur **facebook.com/agefiph**

**www.semaine-emploi-handicap-agefiph.fr**

# La collecte de fonds, une affaire de pros

Publicité, campagne d'e-mails, démarchage de rue (« street fundraising »), les méthodes de collecte se sont professionnalisées. Aujourd'hui, les associations emploient des techniques dignes des meilleurs marketeurs.

**Dossier réalisé par Sébastien Pierrot**

A la télévision (pour l'Association des paralysés de France et le Pasteurdon), au cinéma (Institut du cerveau et de la moelle épinière), sur le Web et sur les murs de nos villes (Perce-Neige)… En cette fin d'automne, associations caritatives et fondations des domaines de la recherche et de la santé donnent de la voix pour demander aux Français de leur verser de l'argent.

C'est la période idéale : sur les 3,76 milliards d'euros récoltés en 2011 (d'après Recherche & Solidarité), 42 % (soit 1,6 milliard d'euros) l'ont été d'octobre à décembre, selon France Générosité. « L'approche de Noël, l'arrivée du froid et la date limite pour défiscaliser ses dons *(NDLR : 66 % à 75 % du montant peuvent être déduits des impôts)* expliquent ce phénomène », indique Béatrice du Retail, responsable des partenariats de l'association Perce-Neige.

Ces campagnes de communication — dont la plus emblématique reste celle du Téléthon organisée par l'Association française contre les myopathies chaque premier week-end de décembre —, marquent le temps fort de la collecte. Mais les associations œuvrent toute l'année pour conserver leurs donateurs et en conquérir de nouveaux. Avec des techniques variées.

La première d'entre elles reste le courrier, utilisé par 76 % des associations, d'après l'Association française des fundraisers (collecteurs de fonds). « La demande par lettre est la technique la plus efficace », confirme Sylvain Coudon, responsable du mécénat à l'Institut Pasteur. En effet, plus d'un donateur sur deux ayant au moins 60 ans, ce média reste préféré à Internet. Le courrier est aussi mieux adapté au paiement par chèque « représentant encore 90 % des dons ». Avec une dizaine de campagnes d'envois par an, l'institut collecte par ce biais environ 21 millions d'euros.

## La fin de l'année est idéale pour les dons

Pour effectuer de la prospection, les associations préfèrent le téléphone. « Il est plus utile pour convaincre quelqu'un qui n'a jamais donné car il permet de discuter et d'expliquer nos actions en détail », souligne Isabelle Bainson, responsable des fonds privés à Handicap international. L'association a fait deux campagnes en 2013 et, grâce à ses 240 000 appels, a recruté 15 000 nouveaux donateurs. La moitié deviendront donateurs actifs après un an.

Autre outil de conquête, la collecte dans la rue, appelée « street fundraising ». « Cela permet de toucher un public différent, jeune et actif et qui n'a pas la culture du don », poursuit Isabelle Bainson. Les associations n'envoient pas leurs bénévoles aborder les passants. Elles louent les services d'agences spécialisées. Revêtus d'un gilet aux couleurs de l'association, leurs salariés obtiennent de bons résultats. Handicap international a ainsi récupéré 5 000 nouveaux donateurs cette année. Mais cette méthode a ses limites : les collecteurs demandent aux bienfaiteurs d'effectuer un prélèvement régulier sur leur compte bancaire. Du coup, la technique exige un engagement réel de la part du donateur. Elle est surtout répandue dans les associations militantes comme Greenpeace. On la trouve encore peu dans celles de la santé.

Les associations naissantes misent, elles, sur des événements. Bien médiatisés, ils permettent de se faire connaître tout en collectant de l'argent. Par exemple, la Marche des bébés (une course avec poussettes) a rapporté, en 2011, 428 000 € à la fondation Prem'up (recherche sur la grossesse) tout en générant 150 retombées dans les médias.

Dernière technique apparue : le microdon, qui consiste à reverser à une association quelques centimes pris sur son salaire ou sa facture de courses. Existant depuis vingt-cinq ans en Grande-Bretagne (où on l'appelle le « payroll giving »), il arrive en France cette année. Une piste à suivre pour les intervenants dans le domaine du handicap.

**Les campagnes d'affichage et le courrier restent des méthodes de sensibilisation très efficaces auprès du public.** (DR.)

# Le numérique permet de toucher un public de novices

**La Fédération internationale de la Croix-Rouge vient de placer son logo dans le célèbre jeu vidéo Sim City.** (DR.)

Pour toucher un nouveau public, les associations n'hésitent pas à investir le secteur des nouvelles technologies. La Fédération internationale de la Croix-Rouge vient ainsi de placer son logo dans Sim City, un célèbre jeu vidéo de simulation.

Depuis le mois de septembre, il est donc possible d'acheter pour 9,90 € des bâtiments, des ambulances et des tentes de la Croix-Rouge afin d'aider les avatars du jeu à faire face aux catastrophes naturelles virtuelles. L'intégralité des ventes sera reversée à l'association.

« Ce partenariat nous permet surtout de bénéficier d'une large audience et de nous faire connaître auprès d'un public peu habitué à l'humanitaire », se réjouit Olaug Bergseth, responsable des partenariats internationaux à la Fédération internationale de la Croix-Rouge.

# Du marketing moins agressif pour attirer les legs

L'héritage que les particuliers leur lèguent constitue une part très importante des revenus des associations. Selon Eric Dutertre, président d'Excel, une agence de marketing spécialisée dans l'engagement, « les legs représentent 1 milliard d'euros chaque année ». Pour certaines associations, leur montant est supérieur à celui de la collecte : 25 millions d'euros, contre 19 millions pour la collecte, sont par exemple légués chaque année à la Fondation pour la recherche médicale (FRM).

FONDATION POUR LA RECHERCHE MÉDICALE
Léguez le progrès médical
FONDATION RECHERCHE MÉDICALE
Au service de la recherche sur toutes les maladies depuis 66 ans

(DR.)

### « Il faut avant tout informer les notaires et le public »

Pour cette forme de don un peu particulière, des cellules spéciales de collaborateurs sont chargées de recontacter les donateurs qui se sont dits intéressés. Et d'entretenir avec eux une relation dans la durée, basée sur l'envoi d'informations.

Pas question toutefois d'utiliser des méthodes agressives. « Cela serait tout à fait contre-productif, confirme Frédérique Camize, directrice du développement à la FRM. Il faut avant tout informer les notaires et le public que cette possibilité existe. Et leur donner des conseils pratiques sur la façon de procéder : qui contacter ? Où coucher le nom de l'association sur le testament ? Etc. »

Deux publics sont visés : celui des donateurs réguliers (70 % des legs) et celui des seniors en général, par l'intermédiaire des journaux qui leur sont destinés, comme « Notre temps ». Une stratégie payante : en dix ans, le montant des legs a doublé à la FRM.

# *Les personnes handicapées seraient moins formées que les personnes valides…* Rien n'est moins sûr !

Contrairement aux idées reçues, le manque de formation des personnes handicapées n'est pas toujours la résultante de leur handicap.

Deux réalités bien distinctes coexistent dans ce préjugé collectif et concernent à la fois les jeunes et les adultes entre 40 et 50 ans.

**Et le problème se situe bien au-delà des frontières du handicap.**

Crédit photo : Tristan Pavlot

*Emmanuel Constant, Président de l'ADAPT*

En France, **9,7 millions de personnes** vivent avec un handicap, **soit 19,4 % de la population !**

En 2011, toujours selon la DARES*, 2 millions de personnes, entre 15 et 64 ans, vivant en France métropolitaine, déclaraient avoir une reconnaissance administrative d'un handicap leur permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). **Qui sont ces 2 millions de personnes ?**

* Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques

## Jeunes en situation de handicap, la double peine !

Garantir l'accès aux études supérieures, généralistes ou professionnelles, leur permettre d'accéder à un parcours scolaire qualifiant, c'est leur donner l'opportunité d'aller sur un avenir sur lequel ils peuvent espérer être recrutés.

La formation est un gage pour les jeunes d'acquérir une capacité à pouvoir rebondir, si, un instant dans leur parcours de vie, ils sont impactés par le handicap. En situation de handicap ou valides, les jeunes doivent préparer leur avenir.

**Et c'est le rôle de tous de leur permettre de rentrer dans l'emploi dans les meilleures conditions.**

ENGAGÉ(E)
Une école,
DES FORMATIONS
& UN EMPLOI pour tous,
handicapés ou non.
ENGAGEZ-VOUS SUR FACEBOOK AVEC L'ADAPT. L'ASSOCIATION QUI PRÉPARE L'AVENIR DES JEUNES AVEC LES JEUNES !

Il faut saluer ici le rôle des accompagnants, notamment des auxiliaires de vie scolaire, qui, bien plus qu'une aide scolaire, suivent, accompagnent et s'engagent auprès des jeunes en situation de handicap.

## Accompagner tout au long du parcours professionnel

Des femmes, des hommes adultes, qui, entre 40 et 50 ans ont une rupture de vie. Handicap, ruptures sociales voire familiales : quel avenir pour ces adultes ?

Leur reconnaissance administrative de statut de travailleur handicapé prouve qu'ils sont aptes à travailler.

En revanche, ces ruptures de vie, de parcours, prennent de l'ampleur, car à un moment donné ou un autre, ces femmes et hommes adultes, n'ont pas trouvé de réponse adaptée dans la construction de leur parcours professionnel initial.

Ces faiblesses doivent être compensées par un rôle de prévention et de maintien dans l'emploi, joué notamment par les employeurs, les médecins du travail et l'ensemble des acteurs médico-sociaux.

**La Semaine pour l'emploi des personnes handicapées fait le focus sur ces situations et offre, à l'ensemble des acteurs sociaux, professionnels et économiques, un vivier de solutions.**

En s'engageant activement à favoriser l'accès à l'enseignement supérieur pour les jeunes, **L'ADAPT** contribue au développement des parcours de professionnalisation et de qualification, en travaillant notamment avec les entreprises et les associations.

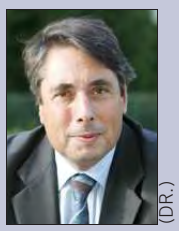
L'ADAPT
RÉUSSIR avec un HANDICAP

## Pour s'interroger sur la formation de l'individu tout au long de sa vie !

Co-construire les parcours, ouvrir à l'autonomie progressive, promouvoir une société inclusive, ouvrir de nouvelles voies vers l'emploi… Telles sont dans les grandes lignes, les solutions proposées par **L'ADAPT.**

www.semaine-emploi-handicap.com/

## FICHE D'IDENTITÉ


(D.R.)

- **Préfecture** de l'Isère.
- **Maire PS :** Michel Destot depuis 1995 *(photo)*.
- **Nombre d'habitants :** 156 800.
- **Population urbaine :** 669 500 habitants.
- **Densité :** 8 500 hab./km².

## L'AVIS DE L'EXPERT

▷ **Daniel GROS,** conseiller départemental de l'Association des paralysés de France en Isère

### Ses atouts

■ « La coopération entre l'Association des paralysés de France (APF) et la ville de Grenoble est une vieille histoire de plus de vingt-cinq ans, ce qui explique son avance en la matière. Les premiers bus avec le plancher qui descend au niveau du trottoir ont déjà 20 ans. Il y a eu un adhérent de l'APF nommé adjoint au maire des deux mandatures précédentes et nous sommes associés en permanence aux avant-projets, ainsi que d'autres associations, pour examiner les permis de construire. Le point fort de la ville étant les transports, avec un taux d'accessibilité proche des 100 % des bus et des trams, mais aussi des abris. Des travaux de voirie sont régulièrement effectués pour rehausser les passages pour piétons. Le téléphérique de la Bastille a été aménagé pour les personnes handicapées. Enfin, au niveau de l'emploi et de l'insertion, il y a un réel effort de fait à travers le programme Inovaccess. »

### Ses points faibles

■ « Il n'y a plus beaucoup de points noirs. Si je devais en signaler un, je dirais que dans certains anciens quartiers la hauteur des trottoirs est toujours problématique. Quant à la partie piétonnière du centre-ville, accessible de longue date, elle nécessite un entretien : on constate une certaine usure du revêtement en pavés. Le grand chantier de la municipalité reste les écoles et l'accessibilité des enfants en situation de handicap. On commence à aménager les établissements scolaires, mais ce n'est pas encore généralisé. »

**Grenoble vient de détrôner Nantes en tête des villes les plus accessibles selon le baromètre de l'Association des paralysés de France. C'est le résultat d'une politique menée dès 1975.**

DOSSIER RÉALISÉ PAR MARC HERVEZ

# Grenoble, la pionnière

(Jacques Marie Francillon.)

**GRENOBLE**

*Baromètre APF de l'accessibilité 2012 :*

**Note globale : 18,4/20**

Note globale 2011 : 17,1/20

- Cadre de vie adapté : **18/21***
- Accessibilité des équipements municipaux : **17/20**
- Politique locale volontariste : **21/21***

* Barème comprenant sept questions à trois points.

- Taux de salariés de la municipalité en situation de handicap : **7,7 %**
- Budget relatif à l'effort de mise en accessibilité sur l'existant, objectif 2015 : **1,16 M€** (dépenses nettes)
- Stationnement adapté : **875** places adaptées, soit **2,25 %**
- Feux sonores : **190** traversées équipées, soit **11 %** des traversées piétonnes
- **100 %** des stations de tramway accessibles, **95 %** des quais de bus accessibles
- **44 %** des établissements recevant du public accessibles

idé

# L'actu de la marque

## POSITIONNEMENT

■ Après trois secondes places consécutives, Grenoble vient de détrôner Nantes en tête des villes les plus accessibles selon le baromètre APF (Association des paralysés de France). « C'est le fruit d'une politique volontariste de longue date. Grenoble est une ville pionnière en matière de lutte contre le handicap et d'accessibilité », note Stéphane Gemmani, conseiller municipal délégué à l'accessibilité. En effet, dès 1975, la ville abaissait ses trottoirs et rendait certains édifices publics accessibles. Dans les années 1980, Grenoble disposait du premier tramway accessible aux fauteuils roulants. Aujourd'hui, 80 % de la voirie du centre-ville convient aux personnes à autonomie réduite, la totalité des piscines ainsi que des cinémas sont accessibles, et le musée Bastille prévoit des visites en langue des signes. Mais surtout, près de 100 % du réseau de transports de la ville sont accessibles. Les bus sont à plancher bas, leurs conducteurs sont formés pour s'arrêter le plus près du trottoir, les stations de tram disposent de signaux sonores pour malvoyants, etc.

## STRATÉGIE

■ Intégrer l'accessibilité au sein d'une politique globale et transversale, voilà comment l'équipe municipale perçoit sa mission. Ce qui explique pourquoi service, accessibilité et environnement ne font qu'un. « Il n'y a pas de montant purement alloué à l'accessibilité. Il est fondu dans la masse de tout un tas de budgets qui la prennent en compte sans la flécher, afin de ne pas stigmatiser. Car au final les efforts fournis bénéficient à toute la population, valides compris », explique Stéphane Gemmani. Toutes les associations sont consultées dès le lancement des projets, comme par exemple pour la gare de Grenoble qui va être rénovée. Les services de la ville travaillent avec l'école d'architecture et de design afin de rendre ses établissements recevant du public (ERP) accessibles. A terme, la ville a pour objectif de faire en sorte qu'au minimum une école par secteur puisse accueillir des enfants en situation de handicap. Enfin, des subventions sont proposées aux commerces pas encore accessibles, pour les pousser à se mettre aux normes : 40 000 € leur sont consacrés chaque année (3 000 € hors taxes maximum pour chaque commerce).

## POLITIQUE SOCIALE

■ Les équipes municipales se sont associées à l'Agefiph, et de cette collaboration est né le projet Inovaccess. Le but ? Favoriser l'emploi de personnes invalides en attribuant des moyens supplémentaires aux employeurs publics et privés afin de rendre leurs locaux professionnels accessibles à tous et satisfaire ainsi à leurs obligations légales d'emploi. Le projet, qui concerne 3 quartiers de la ville, impacte 74 entreprises. L'aide aux travaux varie de 5 000 € à 150 000 € en fonction de l'ambition des entreprises en termes d'emploi. Quant à la part de salariés municipaux en situation de handicap, elle est au-delà des 6 % requis par la loi. « Nous mettons le cap sur les 8 % », note Stéphane Gemmani. Il ne s'agit pas d'emplois spécifiques : tous les postes municipaux à pourvoir peuvent potentiellement convenir à des personnes handicapées.

## ÇA CARTONNE

(Photos DR et Semitag - Pierre Paillard.)

▶ **Le mois de l'accessibilité :** cet événement, qui a lieu chaque année entre septembre et octobre, prévoit l'organisation de plus de 70 manifestations (exposition, job dating, défilés, pièces de théâtre) en lien avec les associations représentatives. Le but ? Que l'accessibilité ne soit plus l'affaire d'élus mais de toute la population grenobloise.

▶ **Le service PMR :** le PMR est un service public payant de transport en minibus adressé aux personnes qui, du fait de leur handicap, ne peuvent emprunter le réseau TAG. Il assure le transport de porte à porte des personnes en fauteuil roulant, de celles ayant des difficultés ambulatoires et des personnes malvoyantes ou non voyantes. Il représente 40 000 voyages pour 350 000 km parcourus par an.

▶ **L'université :** 400 étudiants handicapés sont inscrits au sein des facultés. Elle compte bon nombre d'hébergements aménagés pour eux : 37 studios dans 6 résidences du centre régional des œuvres universitaires et scolaires (Crous) et 20 logements adaptés au sein du foyer Prélude. En septembre 2013, pour la septième année consécutive, le magazine « l'Etudiant » a placé Grenoble en tête des villes où il fait bon étudier.

**Nantes s'est classé deuxième meilleure ville européenne, derrière Berlin, lors de l'édition 2013 de l'Access City Award, le concours annuel lancé par la Commission européenne.**

# Nantes, championne d'Europe

(Patrick Garçon.)

## FICHE D'IDENTITÉ

(Patrick Garçon.)

- **Préfecture** de Loire-Atlantique.
- **Maire PS :** Patrick Rimbert depuis 2012 *(photo)*.
- **Nombre d'habitants :** 285 000.
- **Population urbaine :** 873 000 habitants.
- **Densité :** 4 370 hab./km².

## L'AVIS DE L'EXPERT

**Jean-Pierre BLAIN,** représentant départemental adjoint de l'Association des paralysés de France en Loire-Atlantique

### Ses atouts

« Dès 2006, la mise en place d'une commission communale a permis de pointer les difficultés. Quand les élus sont convaincus, les associations invitées à se concerter et que les techniciens sont autour de la table, on trouve un consensus neuf fois sur dix. Les points à améliorer sont pris en compte par la ville, je pense notamment à l'accès aux commerces. Et on ne fait pas que nous demander notre avis, nous sommes réellement intégrés aux processus de construction. L'accès des personnes handicapées à la culture est favorisé, ce qui est une très bonne chose. Quant aux transports, on se rapproche du 100 % accessible. Dernier point fort, la ville ne traite pas uniquement de la mobilité réduite : toutes les formes de handicap sont étudiées. »

### Ses points faibles

« Il faut travailler la notion d'intercommunalité, c'est-à-dire démultiplier ce qui a été fait à Nantes sur les communes environnantes. Exceptionnellement, nous n'avons pas été consultés pour la mise en place du BusWay. Les délais étaient serrés et le projet a été monté à la va-vite. Résultat, il n'est pas très fonctionnel et comporte son lot de défauts d'usage, les abribus étant trop éloignés. On peut aussi se poser la question sur la réelle utilité des revêtements pavés dans le centre historique. En fauteuil, ce n'est pas très pratique… Enfin, quelques établissements affichent un retard qui me fait dire que tout ne sera pas prêt pour 2015, même si la volonté est là. Je pense notamment au planétarium. »

## NANTES

*Baromètre APF de l'accessibilité 2012 :*

**Note globale : 17,4/20**

Note globale 2011 : 17,4/20

- Cadre de vie adapté : **15/21***
- Accessibilité des équipements municipaux : **17,9/20**
- Politique locale volontariste : **21/21***

* Barème comprenant sept questions à trois points.

- Taux de salariés de la municipalité en situation de handicap : **6,2 %**
- Budget relatif à l'effort de mise en accessibilité sur l'existant, objectif 2015 : **3 M€** (dépenses nettes)
- Stationnement adapté : **1 000** places adaptées, soit environ **3 %**
- Feux sonores : **138** traversées équipées, soit **64 %** des traversées piétonnes
- **100 %** des stations de tramway accessibles, **95 %** des quais de bus accessibles
- Part des établissements recevant du public accessibles : étude en cours

# L'actu de la marque

## POSITIONNEMENT

Si Nantes a reculé d'un cran dans la hiérarchie des villes françaises accessibles d'après le baromètre de l'Association des paralysés de France (APF), par rapport à 2011, elle est également considérée comme la deuxième meilleure ville européenne, derrière Berlin, selon l'édition 2013 de l'Access City Award, le concours annuel lancé par la Commission européenne. « Ce qui nous a distingués, c'est que notre traitement du handicap n'est pas vertical : il touche toutes nos politiques publiques », estime le maire Patrick Rimbert. La municipalité se spécialise dans l'accueil personnalisé et le cas par cas, sans se focaliser uniquement sur les personnes en fauteuil roulant. Au total, la mairie subventionne une vingtaine d'associations. « Nos agents, notamment les personnels de crèche, sont formés à l'accueil de gens handicapés. On a même des formalités administratives traduites en langue des signes », poursuit le maire. Dans les crèches, 250 enfants en situation de handicap sont accueillis et 320 élèves non valides dans les écoles. Pour favoriser l'intégration, Nantes mise sur le développement du handisport avec des subventions supplémentaires pour les clubs à sections dédiées. Sept mille heures de sport sont pratiquées chaque année par des sportifs handicapés au sein de 33 équipements municipaux.

## STRATÉGIE

Le gros effort à faire, selon Patrick Rimbert, concerne les commerces. Comme à Grenoble, l'école de design est un partenaire de choix : « On travaille avec la CCI (chambre de commerce et d'industrie), les associations de commerçants et l'école de design. Les étudiants réalisent des commerces accessibles virtuels pour les commerçants qui le demandent afin de rendre leur établissement adapté à l'accueil de personnes handicapées. » Dans les années 1990 a été créée une commission extra-municipale, devenue depuis le conseil nantais des personnes handicapées (CNPH). Il s'agit d'une instance ouverte avec des élus, des techniciens, des associations, des militants, chargés d'examiner les politiques publiques. « Pour chaque projet urbain, les membres du CNPH vont sur place, testent et rendent des diagnostics », explique le successeur de Jean-Marc Ayrault. En plus des politiques publiques, la ville s'efforce de faire changer le regard de ses habitants valides sur le handicap. Des réunions d'information publiques ainsi que des parcours sont organisés régulièrement afin de sensibiliser les Nantais sur la question.

## POLITIQUE SOCIALE

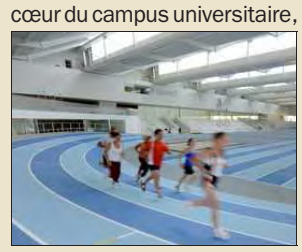
Avec ses 6,3 % de salariés en situation de handicap, la ville s'acquitte de ses obligations légales mais précise qu'il n'y a pas de postes spécialement dédiés aux personnes handicapées. « Nous recrutons avant tout en fonction des qualifications. Mais nous avons mis en place un programme qui consiste à aider les personnes en situation de handicap à préparer les concours », précise ainsi Patrick Rimbert. La ville emploie des étudiants en stage afin de les préparer à leur entrée sur le marché du travail. En parallèle, les équipes municipales travaillent conjointement avec l'APF pour favoriser l'accès des non-valides à l'emploi privé.

## ÇA CARTONNE

(Photos Régis Routier.)

**Le château des ducs de Bretagne :** fort de son accessibilité quasi totale, ce haut lieu de la culture locale accueille un million de visiteurs par an. Il prévoit pour les personnes en situation de handicap des parcours sensoriels, tactiles, ainsi que des visites guidées en langue des signes. Il a reçu en 2011 le label Tourisme & Handicap pour les 4 types de handicaps (visuel, auditif, moteur et mental).

**Le stadium d'athlétisme Pierre-Quinon :** totalement couvert et à énergie positive, ce stade, situé en plein cœur du campus universitaire, a été inauguré en grande pompe début octobre. Une convention a été signée entre la ville et l'université pour qu'un maximum de créneaux horaires soient dégagés au bénéfice du handisport.



**La médiathèque Lisa-Bresner :** flambant neuve, elle est entièrement accessible. Avec des livres et des supports audiovisuels adaptés aux malvoyants et déficients visuels.

## VOS DROITS

**Paraplégique, j'ai emménagé à Paris en septembre pour me rapprocher de mes enfants. Puis-je bénéficier d'aides spécifiques de la part de la Ville ?**
Compte tenu de votre tout récent emménagement, vous ne pouvez pour le moment prétendre à aucune aide particulière de la part de la mairie de Paris. Si la Ville propose effectivement à sa population en situation de handicap des prestations dédiées, elles sont néanmoins réservées aux particuliers habitant dans la capitale et y ayant résidé au moins trois ans au cours des cinq dernières années. En juillet 2016, si vous n'avez pas changé de commune de résidence d'ici là, et si le montant de votre impôt sur le revenu de l'année précédente est inférieur à une certaine somme (2 028 € en 2013), vous pourrez demander votre carte Paris à domicile auprès de la section d'arrondissement du centre d'action sociale de la Ville de Paris correspondant à votre logement. Cette carte vous permettra de bénéficier sous certaines conditions de prestations de soutien à domicile comme le port de repas, la pédicurie, la coiffure ou encore un service de téléalarme. De même, si vous disposez de revenus modestes et percevez les avantages nés de l'allocation adulte handicapé, de l'allocation compensatrice pour tierce personne, de la prestation de compensation du handicap (volet aides humaines…), vous aurez la possibilité de demander l'aide Paris logement réservée aux locataires (80 € par mois). Enfin, vous pourrez bénéficier de l'aide Paris solidarité, laquelle complétera vos ressources mensuelles dans la limite d'un plafond de 886,37 € (1 409,08 € si vous vivez en couple). Cet argent sera récupérable sur votre succession au-delà de 76 225 € — sauf si les héritiers sont votre conjoint, vos enfants, ou une tierce personne si elle a assumé votre charge effective.

**Nous allons offrir une automobile aménagée à notre père titulaire d'une carte d'invalidité. Quelles sont les conditions à remplir pour qu'il puisse se garer sur les places réservées aux personnes en situation de handicap ?**
Seuls les particuliers détenteurs d'une carte de stationnement pour personnes handicapées sont autorisés à se garer sur ces emplacements spécifiques et la carte d'invalidité ne peut en aucun cas se substituer à ce document. Autrement dit, placer cette dernière derrière son pare-brise ne suffit pas pour prouver son droit à stationner sur ce type de place. Pour obtenir sa carte de stationnement, votre père devra donc en faire la demande auprès de la maison départementale des personnes handicapées de son département de résidence. Il lui faudra pour cela remplir un dossier (comprenant notamment un certificat médical de moins de trois mois établi à cette fin) qui sera étudié par un médecin instructeur. Attention, si la carte est systématiquement accordée pour les personnes handicapées se déplaçant en chaise roulante (y compris lorsque la personne manœuvre son fauteuil seule et sans difficulté), dans tous les autres cas son octroi n'est pas automatique. En cas d'avis positif donné par le praticien, la carte de stationnement est alors délivrée par la Direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) au nom du préfet. Et ce, à titre définitif ou pour une durée déterminée ne pouvant être inférieure à un an. Toute demande de renouvellement de la carte doit être présentée au minimum quatre mois avant sa date d'expiration.

**Je dois accompagner ma mère handicapée à Paris. Pour ce voyage, nous devons prendre le train. Puis-je bénéficier en qualité d'accompagnateur d'une réduction sur le prix de mon billet ?**
Oui, à condition néanmoins que votre mère soit titulaire d'une carte d'invalidité et non d'un simple document « priorité personne handicapée ». Dès lors que sa carte porte les mentions « besoin d'accompagnement », « besoin d'accompagnement cécité », « tierce personne », « cécité » ou « étoile verte », votre billet est gratuit. Si aucune mention spécifique n'est précisée ou si seules les observations « station debout pénible » et/ou « canne blanche » sont indiquées, vous avez droit à une réduction de 50 %. Cette dernière est calculée sur le prix plein tarif loisir (hors prestations supplémentaires payantes) pour les trains à réservation obligatoire (TGV, Téoz…) et sur le tarif normal pour les trains soumis au calendrier voyageurs classique (TER, Intercités…). Attention toutefois, dans le cadre de trains à réservation obligatoire, la gratuité à laquelle vous pouvez prétendre ne s'applique pas au montant de la réservation. Enfin, pour profiter de ces avantages tarifaires, vous êtes tenus de voyager ensemble sur le même parcours ainsi que dans la même classe (1re ou 2de) et ne pas être vous-même titulaire d'une carte invalidité. A noter également, un enfant de moins de 12 ans ne peut pas être considéré comme accompagnateur d'une personne en situation de handicap et à ce titre bénéficier des réductions associées à ce statut.

YVES THOMAS

**Posez votre question par mail à mlaghouati@leparisien.fr**

## EN LIBRAIRIE

### Comment avoir une politique handicap durable en entreprise

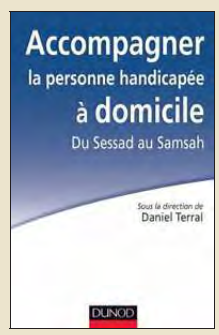
Développer une politique en faveur des personnes handicapées ne s'improvise pas. Pragmatique et concret, cet ouvrage guide le dirigeant d'entreprise tout au long de son projet afin qu'il se donne les meilleures chances de réussite. Respectivement fondatrice et directrice générale du cabinet Ariane Conseil, Sylvie Liberti et Valérie Tran font partager leur expérience. Comme elles le soulignent, s'engager pour l'emploi des personnes handicapées doit être compris comme un levier pour une entreprise plus humaine, plus responsable et plus performante. Dès le début, l'ouvrage explique le cadre légal en particulier la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Un premier bilan est fait sur l'application de ce texte législatif. L'une des conditions de réussite pour avoir une politique handicap durable est au préalable de procéder à un diagnostic. Les deux auteurs expliquent la méthodologie à suivre. Elles expliquent aussi la contractualisation d'un accord handicap dans l'entreprise et la conclusion d'une convention avec l'Agefiph. Une véritable ligne managériale doit également être mise en place pour sensibiliser les collaborateurs. L'évaluation de sa politique handicap ne doit pas non plus être oubliée afin d'avancer. L'ouvrage guide également l'entreprise dans sa politique de recrutement et de maintien dans l'emploi de personnes handicapées. Des témoignages permettent d'avoir des exemples concrets et réalistes de bonnes pratiques.
**« Entreprise et handicap », de Sylvie Liberti et Valérie Tran, Ed. Eyrolles, 203 pages. 25 €.**

### Faire respecter ses droits

296
LE CONSEILLER JURIDIQUE POUR TOUS
Maître ALEXANDRA GRÉVIN
Droit du handicap et procédures
Guide juridique et pratique pour connaître et défendre ses droits
EDITIONS DU PUITS FLEURI

Les personnes handicapées ou leurs proches ne connaissent pas forcément leurs droits ou ont du mal à les faire valoir dans la société civile et dans le monde du travail. Avocate, Alexandra Grévin explique pas à pas toutes les procédures et donnent les solutions de recours en cas de difficulté. Par exemple, comment obtenir une carte d'invalidité ou comment faire valoir le droit d'accès à l'emploi ? Ce guide se veut accessible au plus grand nombre et un véritable outil juridique.
**« Droit du handicap et procédures », d'Alexandra Grévin, Ed. du Puits fleuri, 340 pages. 22 €.**

### Se faire aider à domicile




Une personne handicapée peut avoir besoin d'un accompagnement à domicile. De nombreuses initiatives ont vu le jour. Cet ouvrage, écrit par des éducateurs spécialisés, évoque toutes les structures et les prestations possibles pour un enfant ou pour un adulte. Par exemple, les services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) proposent une aide à la personne handicapée afin qu'elle restaure ou maintienne notamment ses liens professionnels.
**« Accompagner la personne handicapée à domicile », de Daniel Terral, Maurice Bonetti, Marie Charin, Marc Chavey, Claudine Rivière et Alain Rondot, Ed. Dunod, 224 pages. 22 €.**

## TABLEAU DE BORD

### LE CHIFFRE

**630,59 €**

C'est le montant mensuel moyen de l'allocation adulte handicapé (AAH), au 31 décembre 2012.
L'AAH est attribuée à 963 000 personnes en France.

### CONSOMMER

**Inflation**

- 0,1 %
Octobre 2013
*par rapport au mois précédent*

dont…
Energie - 1,7 %
Alimentation - 0,1 %
0 % Produits manufacturés
+ 0,1 % Services

**Consommation des ménages**

- 0,1 %
*Septembre 2013 par rapport au mois précédent*

En septembre, les dépenses de consommation des ménages ont légèrement diminué : - 0,1 %. Le secteur de l'énergie recule de 0,7 %, celui du textile-cuir de 0,8 % et celui de l'alimentaire de 0,2 %. A noter, dans les biens durables, les ventes de voitures ont augmenté de 1 %.

**Indice des loyers**

+ 0,90 %
*en variation annuelle*
124,66
*Au 3e trimestre 2013*

### TRAVAILLER

**Salaires**

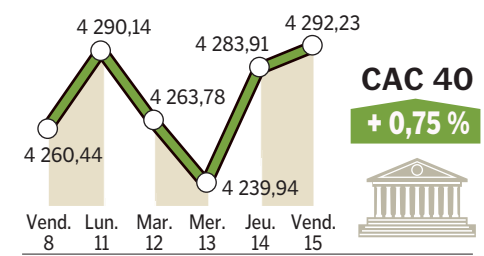
| Minimum horaire brut | | Minimum horaire net | |
|---|---|---|---|
| 9,43 € | | 7,38 € | |
| 35 h | 1 430,22 € | 35 h | 1 121,71 € |
| 39 h | 1 593,67 € | 39 h | 1 247,22 € |
| * A partir du 1er janvier 2013. | | * A partir du 1er janvier 2013. | |

**Chômage**

En % de la population active : 10,5 %*
*2e trimestre 2013*
** Sans les DOM-TOM*

Nbre de demandeurs d'emploi (en métropole, cat. A, B et C)
4 843 400
*Septembre 2013*
+ 1,1 %
*par rapport au mois précédent*

### ÉPARGNER




CAC 40 + 0,75 %

| Livrets A et bleu | Super livret | Euro/dollar |
|---|---|---|
| 1,25 % | 4 % | 1 € = 1,3481 $ |
| *Taux de rémunération* | *avant impôts* | *cours au 15 novembre* |

### EMPRUNTER

**Taux fixe pour un emprunt immobilier**

| sur 15 ans | sur 20 ans | |
|---|---|---|
| 3,25 % | 3,55 % | Taux moyen |
| 2,30 % | 2,80 % | Taux minimum |
| 2,92 % | | Taux minimum des crédits à la consommation sur 1 an |

*Source : Baromètre Empruntis.com, taux moyens hors assurance.*

LA BOÎTE À OUTILS DES PME

Yann Orpin, gérant de la société Cleaning Bio, emploie une dizaine de personnes handicapées. (DR.)

▷ **Yann ORPIN,** 39 ans, gérant de la société Cleaning Bio

## « En 2007, j'ai reçu 1 600 € par personne recrutée »

« Actuellement, une dizaine de personnes handicapées travaillent dans mon entreprise. L'un de ces salariés a une déficience mentale ; d'autres ont des problèmes de dos et certains sont sourds. C'est le cas de trois de mes agents d'entretien que j'ai recrutés en 2007. A l'époque, je recherchais de nouveaux collaborateurs et j'ai contacté Cap emploi, qui m'a soumis leurs candidatures. Un conseiller de l'agence m'a renseigné sur le handicap et a monté avec moi un dossier auprès de l'Agefiph. J'ai bénéficié d'aides à l'embauche, d'un montant de 1 600 € par personne recrutée à l'époque, et d'une formation en langue des signes de quatre mois, totalement prise en charge par l'association. Aujourd'hui, je communique avec mes salariés sourds qui sont totalement intégrés à l'entreprise et qui font le même boulot que les autres. Les personnels en situation de handicap ont généralement à cœur de bien faire leur travail et dégagent une énergie positive qui se répercute sur les collègues. Embaucher une personne handicapée est très simple, il ne faut donc pas hésiter ! »

A.P.

▶ **Siège social :** Lille (Nord).
▶ **Chiffre d'affaires :** 3,5 millions d'euros.
▶ **Effectif :** 200 salariés.

# Handicap : les dispositifs qui facilitent l'embauche

La loi oblige toutes les entreprises de 20 salariés et plus à employer 6 % de personnes handicapées dans leurs effectifs. Dans le cas contraire, elles doivent s'acquitter d'une contribution. « Pour une PME de 100 personnes, elle s'élève, par exemple, à 22 000 €. L'argent récolté est redistribué sous forme d'aides aux entreprises pour faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap », précise Sylvain Gachet, directeur grands comptes à l'Agefiph, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les aides financières sont diverses et évoluent en fonction de la législation.

### L'aide à l'insertion professionnelle

Elle est attribuée aux employeurs qui embauchent des travailleurs handicapés, âgés de 45 ans et plus, demandeurs d'emploi ayant travaillé moins de six mois consécutivement dans les douze mois précédant le recrutement. L'embauche doit se faire en CDD d'au moins six mois ou en CDI. L'aide, versée pour chaque recrutement, s'élève par exemple à 4 000 € pour un CDI ou un CDD d'au moins douze mois à temps plein.

### L'aide aux emplois d'avenir

Elle est réservée aux employeurs qui embauchent un travailleur handicapé de moins de 30 ans à temps plein dans le cadre d'un emploi d'avenir (jeune sans diplôme ou titulaire d'un CAP-BEP, en recherche d'emploi). L'aide s'élève à 6 900 € la première année du contrat de travail et à 3 400 € la seconde année. L'Agefiph peut aussi financer la formation, si elle vise un diplôme ou une certification.

### L'aide au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

Elle est versée aux entreprises qui concluent un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'une durée minimale de six mois ou qui pérennisent un tel contrat, avec un salarié handicapé. Pour un CDD de douze mois en contrat pro, l'aide est de 3 000 € versés en une fois. « On peut embaucher une personne handicapée à n'importe quel âge sur ces contrats. La demande doit être adressée à l'Agefiph dans les trois mois suivant l'embauche », précise Sylvain Gachet.

### L'aide au maintien dans l'emploi des salariés handicapés seniors jusqu'à leur départ en retraite

Elle concerne les salariés âgés de 52 ans et plus, en CDI, pour lesquels le médecin du travail préconise une réduction du temps de travail. L'Agefiph octroie aux employeurs une aide de 4 000 € par an pour une réduction de 20 à 34 % du temps de travail et de 6 700 € par an pour une réduction de 35 à 50 %. Le montant de l'aide est calculé sur trois ans maximum, mais il peut être lissé sur cinq ans selon la date du départ à la retraite.

▶ **En complément de ces aides,** l'Agefiph finance aussi l'adaptation du poste de travail du salarié handicapé. « Il peut s'agir d'un écran de grande taille pour un salarié malvoyant ou d'un fauteuil spécifique pour le dos », détaille Sylvain Gachet. Les entreprises qui souhaitent embaucher du personnel handicapé peuvent trouver conseil auprès de l'Agefiph ou se tourner vers Cap emploi, l'organisme de placement dédié aux personnes handicapées.
Rens.: 0.811.37.38.39
*www.agefiph.fr*

AUDREY PELÉ

Conseil général des Hauts-de-Seine - Pôle communication - Création : Opixido - Nov. 2013

3e FORUM DÉPARTEMENTAL

ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Entrepreneurs et étudiants, créons les entreprises de demain

Jeudi 21 novembre de 9h à 13h

Université Paris Ouest - Nanterre La Défense - Bâtiment B

hauts-de-seine CONSEIL GÉNÉRAL

#ESS92

Inscription
www.hauts-de-seine.net

Ce forum est un événement organisé par le Conseil général des Hauts-de-Seine

# Comment obtenir des aides financières

Allocation adulte handicapé, prestation de compensation, réduction d'impôt… les particuliers handicapés peuvent bénéficier d'aides financières dédiées. Problème : les conditions d'octroi sont souvent drastiques. Le point pour s'y retrouver.

DOSSIER RÉALISÉ PAR ANNE-LISE DEFRANCE

Entre l'achat de matériel médical adapté, l'aménagement du logement et les frais de santé, réussir à conserver une certaine autonomie coûte de plus en plus cher aux personnes en situation en handicap. En outre, « avec un taux de chômage plus de deux fois supérieur à la moyenne française (environ 20 %), il reste difficile même pour celles en capacité de travailler de disposer de ressources suffisantes pour faire face à leurs besoins », souligne Patrice Tripoteau, directeur général adjoint de l'Association des paralysés de France. A tel point que deux millions de particuliers, soit une personne sur cinq atteintes d'un handicap ou d'une maladie invalidante, vivent avec moins de 977 € par mois. Autrement dit, en dessous du seuil de pauvreté. Pour autant, différentes allocations sont aujourd'hui spécialement consacrées aux enfants et adultes handicapés. Mieux, l'article 11 de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances « instaure un droit à compensation aux particuliers en situation de handicap. Et ce, quels que soient l'origine et la nature de leur déficience, leur âge ou leur mode de vie », explique-t-on à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) des Yvelines. Mais, si certaines aides sont ouvertes à tous à l'image de la prestation de compensation du handicap (PCH), d'autres à l'inverse sont soumises à des critères d'attribution drastiques (âge, revenus, taux d'incapacité…). Exemples : l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) réservée aux moins de 20 ans, l'allocation aux adultes handicapés (AAH) à laquelle n'ont pas droit les plus de 60 ans…

**Les délais de traitement des dossiers sont souvent longs. Mieux vaut faire plusieurs demandes en même temps**

La simplification des démarches avec la mise en place d'un formu-

## L'AVIS DE…

▷ **Thierry NOUVEL,** directeur général de l'Unapei*

### « La reconnaissance des droits n'est en rien automatique »

(Picasa.)

**Quels conseils donnez-vous aux particuliers handicapés ayant besoin d'aides financières ?**
La reconnaissance de leurs droits n'est en rien automatique. Pour bénéficier d'allocations et autres prestations financières correspondant à leur cas personnel, ils doivent absolument en faire la demande. Or, il est souvent très compliqué pour eux ou leurs proches de s'y retrouver dans ce maquis administratif. Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) constituent un interlocuteur incontournable. Les associations locales sont aussi une aide précieuse.

**Que faire en cas de changement de situation ?**
Qu'il s'agisse d'un déménagement, de la reprise d'un emploi ou même d'une aggravation de son état, le particulier doit prévenir rapidement la MDPH dont il dépend. Faute de quoi, ses droits en matière financière ne seront plus adaptés à sa situation. Or, une augmentation des ressources, par exemple, peut se traduire par une suspension des allocations ou, pis, une reprise des sommes versées. Les délais de traitement des dossiers pouvant être longs, mieux vaut donc ne pas attendre la dernière minute.

**Existe-t-il des recours en cas de refus d'octroi d'aide financière ?**
Bien sûr. Selon la nature de la décision contestée, il est possible de saisir gratuitement et sans avocat le tribunal du contentieux de l'incapacité ou le tribunal administratif. Il suffit pour cela d'adresser au greffe du tribunal concerné une lettre en recommandé avec accusé de réception dans les deux mois suivant la notification de la décision et comportant l'exposé des faits, la demande précise du particulier ainsi que ses arguments. Toutefois, avant d'entamer une procédure en justice, il est possible de solliciter une conciliation auprès de sa MDPH. Une personne qualifiée est alors nommée pour proposer des solutions amiables.

** Fédération d'associations de représentation et de défense des intérêts des personnes handicapées mentales et de leurs familles.*

# Zoom sur les principales allocations

### Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)

▶ **Principe :** compenser les frais d'éducation et de soins apportés à un enfant handicapé de moins de 20 ans.
▶ **Conditions d'attribution :** assumer la charge d'un enfant handicapé de moins de 20 ans atteint d'un taux d'incapacité d'au moins 80 % ou, sous certaines conditions (fréquentation d'un établissement d'enseignement adapté, par exemple), d'au moins 50 %.
▶ **Montant :** 129,21 € par mois, majoré d'un éventuel complément d'allocation compris entre 96,91 € et 1 096,50 € ou, au choix, de la prestation de compensation du handicap.

### Prestation de compensation du handicap (PCH)

▶ **Principe :** compenser les besoins liés à la perte d'autonomie (aides humaines, matérielles…) des personnes handicapées de moins de 75 ans et dont le handicap est survenu avant l'âge de 60 ans.
▶ **Conditions d'attribution :** présenter une difficulté absolue à réaliser une activité essentielle de la vie quotidienne (marcher, parler, entendre, manger, boire, se laver…) ou une difficulté grave à en accomplir au moins deux. Et résider de façon régulière en France.
▶ **Montant :** variable selon la nature des dépenses pour lesquelles la prestation a été accordée. Exemple, 12,26 € l'heure pour l'emploi direct d'une tierce personne à domicile, 50 € par mois pendant cinq ans pour une aide animalière. Attention, le taux de prise en charge des dépenses peut varier en fonction des ressources du bénéficiaire l'année précédant la demande.

### Allocation adulte handicapé (AAH)

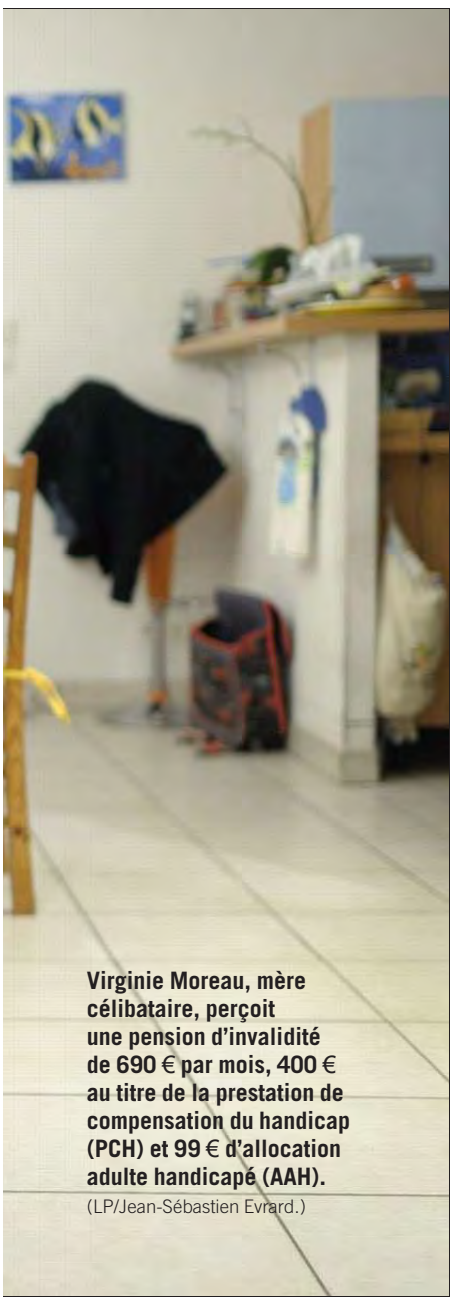
▶ **Principe :** garantir un revenu minimum aux personnes handicapées.
▶ **Conditions d'attribution :** avoir un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % (ramené à 50 % en cas de restriction prévisible d'accès à l'emploi pendant au moins un an), avoir au moins 20 ans (et ne pas avoir dépassé l'âge légal de la retraite en cas de taux d'incapacité compris entre 50 et 79 %), résider de façon permanente en France et, enfin, ne pas dépasser un plafond annuel de ressources fixé à 9 482,16 € pour un célibataire et à 18 964,32 € pour un couple (majoré de 4 741,08 € par enfant à charge).
▶ **Montant :** variable en fonction de la nature des ressources mensuelles du bénéficiaire dans la limite d'un versement maximum de 790,18 € par mois. Au 31 décembre 2012, le montant moyen versé était de 630,59 €.

### Majoration pour la vie autonome

▶ **Principe :** compenser l'absence de revenus professionnels des personnes handicapées capables de travailler mais qui sont sans emploi.
▶ **Conditions d'attribution :** avoir un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %, ne pas toucher de salaire, percevoir l'AAH à taux plein ou en complément d'un avantage invalidité par exemple, disposer d'un logement indépendant en France, y résider et bénéficier pour celui-ci d'une aide spécifique.
▶ **Montant :** 104,77 € par mois, non cumulable avec le complément de ressources à l'AAH.

### Complément de ressources à l'allocation aux adultes handicapés

▶ **Principe :** compenser l'absence de revenus professionnels des personnes handicapées incapables de travailler.
▶ **Conditions d'attribution :** être atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %, avoir une capacité de travail inférieure à 5 % du fait du handicap (appréciation par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées), ne pas toucher de salaire depuis un an minimum, percevoir l'AAH à taux plein ou en complément d'un avantage vieillesse par exemple et, enfin, disposer d'un logement indépendant.
▶ **Montant :** 179,31 € par mois versés jusqu'aux 60 ans du bénéficiaire ou la reprise d'une activité professionnelle, non cumulable avec la majoration pour la vie autonome.



Virginie Moreau, mère célibataire, perçoit une pension d'invalidité de 690 € par mois, 400 € au titre de la prestation de compensation du handicap (PCH) et 99 € d'allocation adulte handicapé (AAH). (LP/Jean-Sébastien Evrard.)

▷ **Virginie MOREAU,** 37 ans, en recherche d'emploi, Saint-Colomban (Loire-Atlantique)

# « Avec à peine 1 200 € par mois, c'est difficile pour mon fils et moi »

Son autonomie, Virginie Moreau y tient et encore plus depuis l'accident de voiture qui l'a clouée dans un fauteuil roulant il y a maintenant quinze ans. Alors, pas question pour elle de vivre aux crochets d'un tiers, même si, reconnaît-elle, « l'aspect financier est aujourd'hui très dur ».

Cette maman célibataire, séparée depuis deux ans de son conjoint, peine à joindre les deux bouts : « Pour moi toute seule, ce serait déjà juste. Mais à deux avec mon fils, c'est quasi impossible », soupire-t-elle.

Son cas illustre bien les difficultés à se repérer dans l'enchevêtrement des aides accordées. Depuis son accident, la Sécurité sociale lui verse en effet une pension d'invalidité de deuxième catégorie, de 690 € par mois. En complément, elle touche 400 € au titre de l'allocation compensatrice tierce personne (ACTP), une prestation remplacée en 2006 par l'actuelle prestation de compensation du handicap (PCH).

Jusqu'ici, les revenus de son conjoint étant pris en compte dans l'attribution des aides, elle ne pouvait prétendre à l'allocation adulte handicapé (AAH). Comme elle déclare désormais ses revenus séparément, elle vient d'obtenir 99 € mensuels supplémentaires, à ce titre.

Mais difficile avec 1 200 € par mois, d'assumer son fils et le logement qu'elle recherche. Il va donc lui falloir reprendre une vie professionnelle. « Avant mon accident, je travaillais dans la restauration. Or, en fauteuil, dans ce domaine, c'est quasi impossible de retrouver quelque chose. Depuis quelques mois, je multiplie donc les formations avec des stages en entreprise, mais je n'ai toujours pas trouvé de poste fixe », précise-t-elle.

> « Avant mon accident, je travaillais dans la restauration. Or, en fauteuil, dans ce domaine, c'est quasi impossible de retrouver un poste »

Bénéficiaire de l'ACTP, elle ne peut en effet prétendre à la majoration pour la vie autonome (MVA), qui compense l'absence de revenus des personnes handicapées sans emploi. Mais pour elle, qui se décrit comme un « fort caractère », pas question de baisser les bras !

laire unique de demande de prestation et d'un guichet dédié via les MDPH n'y change rien : « Il est toujours compliqué pour les personnes en situation de handicap de savoir ce à quoi elles ont ou n'ont pas droit », regrette Patrice Tripoteau. D'autant qu'une réponse favorable de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (instance chargée de se prononcer sur l'attribution des différentes prestations) quant à l'octroi de telle ou telle aide financière à une personne handicapée n'implique pas obligatoirement son versement.

## Des plafonds de ressources

En effet, le paiement de l'AAH par exemple reste conditionné à des plafonds de ressources vérifiés régulièrement par la caisse d'allocations familiales (CAF) chargée de son versement. Ainsi, « pour les particuliers handicapés qui ne travaillent pas, les ressources prises en compte sont celles de l'année n - 2. En revanche, pour ceux qui exercent une activité professionnelle en milieu ordinaire, le montant de leurs droits est calculé chaque trimestre en fonction de leurs ressources propres ainsi que de celles de leur conjoint. Concrètement, ils sont tenus de déclarer tous les trois mois leurs revenus et, en cas d'oubli, peuvent voir leurs droits suspendus », précise Frédéric Marinacce, directeur des politiques familiale et sociale à la Caisse nationale des allocation familiales.

Autre difficulté : les délais de traitement de dossiers de demande d'allocations souvent longs (quatre mois maximum pour les MPDH). D'où l'importance de solliciter dans le même temps d'autres aides financières auprès de différents organismes. Comme, par exemple, une pension d'invalidité à la Sécurité sociale ou même une réduction sur le prix de l'abonnement à son opérateur de téléphonie fixe.

## EN SAVOIR PLUS

**À LIRE**

- « **Handicap, le guide pratique 2013** », ouvrage collectif Apajh, Ed. Prat-Europa, fév. 2013, 452 pages. 23 €.
- « **Droits du handicap et procédures** », d'Alexandra Grevin, Ed. Puits Fleuri, sept. 2013, 340 pages. 22 €.

**À CONSULTER**

- **Site officiel de l'administration française,** rubrique Social-santé : *www.service-public.fr*.
- **Portail dédié aux maisons départementales des personnes handicapées :** *www.mdph.fr.*
- **Caisse d'allocations familiales,** rubrique Vous êtes dans une situation de handicap : *www.caf.fr.*
- **Mutualité sociale agricole,** rubrique Conseils, droits et démarches : *www.msa.fr.*

## Une fiscalité aménagée

Abattements, exonérations, réductions spécifiques… les personnes handicapées ainsi que celles chargées de s'en occuper bénéficient d'avantages particuliers en matière fiscale.

**Impôt sur le revenu**

Tout titulaire d'une carte d'invalidité pour une incapacité d'au moins 80 %, ainsi que tout contribuable ayant à charge une personne répondant à ce critère, se voit accorder une demi-part de quotient familial en plus, dans la limite d'une réduction d'impôt de 2 997 €. Un abattement supplémentaire de 2 312 € (ou 1 156 €) sur le revenu imposable est par ailleurs octroyé à ceux dont le revenu net global n'excède pas 14 510 € (ou est compris entre 14 510 € et 23 390 €). Bon à savoir également, de nombreuses allocations et rentes propres aux personnes en situation de handicap (AAH, rente d'accident du travail…) ainsi que certaines prestations familiales (allocation familiale, logement…) sont non imposables. Enfin, plusieurs dépenses engagées du fait du handicap ouvrent droit à des crédits d'impôt majorés et des réductions spécifiques, comme par exemple l'emploi d'un salarié à domicile, les travaux d'amélioration du logement ou encore les primes des contrats épargne handicap.

**Impôts locaux**

Les particuliers en situation de handicap peuvent, dans certains cas, prétendre à une exonération totale de taxe d'habitation, de taxe foncière et de contribution à l'audiovisuel public pour leur résidence principale. Pour cela, ils doivent percevoir l'AAH et attester d'un revenu fiscal de référence inférieur à un certain montant (exemple, 10 224 € en 2013 en métropole, majoré de 2 730 € par demi-part supplémentaire).

**Succession et donation**

Qu'elles héritent ou reçoivent un don, les personnes handicapées bénéficient d'un abattement de 159 325 € en plus des autres abattements éventuels auxquels elles peuvent avoir droit en fonction de leur lien avec le défunt ou le donateur (exemple, 100 000 € pour les héritiers en ligne directe). Lors de la succession, un abattement de 20 % est également appliqué pour l'évaluation de la résidence principale du défunt si celle-ci constitue aussi celle de l'un de ses enfants handicapés.

**Plus-values immobilières**

A condition que leur revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année précédant la vente soit inférieur à un certain montant (par exemple, 10 224 € en 2013 en métropole, majoré de 2 730 € par demi-part supplémentaire), les particuliers handicapés sont exonérés de plus-value sur la vente de leur bien immobilier.

# Emploi des personnes handicapées : la formation en ligne de mire

La Semaine pour l'emploi des personnes handicapées le rappelle une nouvelle fois : ces salariés, moins bien formés, sont plus durement touchés par le chômage.

**Selon la dernière enquête du ministère du Travail, datant d'octobre 2013, seulement 35 % des personnes de 15 à 64 ans reconnues handicapées étaient en emploi en 2011, contre 64 % pour l'ensemble de la population.**

(Photopqr/« Sud-Ouest »/Amat Michel.)

DOSSIER RÉALISÉ PAR FABIEN LAPORTE ET MARIA CORNU, AGENCE ACCROCHE-COM'

La Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH), qui se tient cette année du 18 au 23 novembre, est devenue en plus de quinze ans une institution. Un temps fort au cours duquel forums, salons, ateliers, handichats et bien d'autres actions organisées sur toute la France permettent de mobiliser et de réunir le monde de l'entreprise, les associations et les personnes handicapées en recherche d'emploi. En 2012, elle avait intéressé 22 000 personnes handicapées et 3 800 entreprises.

Cette semaine donne également l'occasion de faire une piqûre de rappel annuelle et nécessaire : la situation des handicapés sur le marché du travail demeure problématique. Selon la dernière enquête du ministère du Travail, datant d'octobre 2013, seulement 35 % des personnes de 15 à 64 ans reconnues handicapées étaient en emploi en 2011, contre 64 % pour l'ensemble de la population. Leur taux de chômage s'élevait à 21 %, soit plus du double de celui de l'ensemble des personnes en âge de travailler à cette période (9 %).

## Des lois incitatives

Pour le secteur privé, selon les chiffres publiés en juin 2013 par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), le nombre de salariés handicapés dans les structures assujetties à l'obligation d'emploi est passé de 210 000 en 2000 à 336 900 en 2010, soit une augmentation de 60 % en dix ans. « Les différentes lois, dont la dernière de 2005, sont incitatives, reconnaît Valérie Paparelle, directrice générale adjointe de l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Adapt, qui co-organise la SEPH). Mais elles ont surtout un effet sur les grandes entreprises structurées. »

De fait, les dispositifs d'aide au recrutement, à l'adaptation du poste de travail et à la sous-traitance à travers des établissements et services d'aide par le travail (Esat) ne sont pas toujours bien connus et utilisés. Concernant ce dernier, Alain Rochon, président de l'Association des paralysés de France (APF), estime que « le regard des entreprises doit encore évoluer sur ces structures, lesquelles doivent aussi être gérées par de vrais manageurs pour répondre aux contraintes commerciales ».

## Un problème de formation

Tous les acteurs le reconnaissent, la grande difficulté pour recruter une personne handicapée provient la plupart du temps d'un problème de formation des candidats. Valérie Paparelle illustre cette problématique : « Chaque année, plus de 100 000 personnes sont licenciées pour inaptitude *(NDLR : constatée par le médecin du travail et qui empêche la poursuite de la collaboration avec l'entreprise)*. Comment agir pour leur reconversion ? A 40 ans, cela est compliqué quand on a une qualification inférieure au bac… » De fait, 80 % des personnes handicapées n'atteignent pas le bac-calauréat, contre 60 % pour l'ensemble de la population, selon l'Agefiph. Mais Valérie Paparelle évoque aussi la question de l'accessibilité pour les étudiants en formation initiale et pour les stagiaires de la formation continue. Ce qu'Alain Rochon résume par : « On peut sensibiliser tant que l'on veut, cela ne sert à rien si la personne ne peut entrer dans le bâtiment à cause des trois dernières marches. »

## Anticiper et adapter

Reste que l'effort à fournir doit souvent provenir des entreprises elles-mêmes. De fait, plus de 80 % des handicaps apparaissent au cours de la carrière professionnelle. Valérie Paparelle veut croire que l'anticipation, le dialogue et l'adaptation peuvent devenir les points centraux des politiques en matière de handicap. Elle rappelle en outre que cela peut agir sur le bien-être au travail : « Intégrer une personne handicapée permet d'adapter l'organisation du travail, et donc d'améliorer la situation pour l'ensemble des équipes. » Un projet gagnant-gagnant, en somme.

**F.L.**

## EN SAVOIR PLUS

**À CONSULTER**

▶ **Pour tout savoir sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé :** *www.agefiph.fr.*

▶ **Sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique :** *www.fiphfp.fr.*

▶ **Des sites de recrutement** dédiés aux personnes handicapées : *www.handicap-job.com ; http://handicap.emploipublic.fr ; www.hanploi.com ; www.jobekia.com.*

**À LIRE**

▶ **« L'Insertion professionnelle des personnes handicapées »,** de Thomas Ehrstein et Hélène Jovignot, Ed. Studyrama, 2010, 160 pages. 25,40 €.

▶ **« Le Handicap en entreprise : Contrainte ou opportunité ? »,** de Guy Tisserand, Ed. Pearson, 2012, 192 pages. 20 €.

## L'AVIS DE…

▷ **Odile MENNETEAU,**
présidente de l'Agefiph*

# « Nous allons axer nos efforts sur l'alternance »

(Scalacarrière.)

**Les chiffres concernant l'emploi des personnes handicapées restent très en deçà de la moyenne nationale…** En fait, la situation est contrastée. Globalement, l'emploi s'est détérioré en France et cela est plus prégnant pour les personnes handicapées. Le nombre de demandeurs d'emploi pour cette catégorie d'actifs a augmenté de 17 % en un an. Mais, parallèlement, il y a une mobilisation de plus en plus grande des entreprises. Autre indicateur encourageant : les contributions à l'Agefiph *(NDLR : l'organisme perçoit les contributions des entreprises de plus de 20 salariés qui emploient moins de 6 % de personnes handicapées)* sont en baisse de 30 à 50 millions d'euros par an depuis ces trois dernières années.

**Les critères semblent plus difficiles à respecter pour les PME ?**
Tout à fait, mais de plus en plus souvent les PME jouent le jeu, notamment en participant à l'emploi indirect via le secteur protégé. Néanmoins, cela reste parfois délicat pour les plus petites structures, notamment celles qui ont entre 20 et 80 salariés. Car elles n'ont pas les moyens des grandes organisations pour prospecter et former les nouveaux recrutés. Il faut également tenir compte des spécificités sectorielles et géographiques. C'est pourquoi nous avons mis en place le dispositif Alther, qui s'adresse aux entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 250 salariés ainsi qu'aux entreprises qui contribuent nouvellement à l'Agefiph. Dans chaque département, des conseils Alther accompagnent les entreprises dans les actions à mettre en œuvre.

**Sur quoi vont porter les principales actions de l'Agefiph en 2014 ?**
Nous allons principalement nous axer sur l'alternance. La formation initiale des personnes handicapées reste l'un des problèmes majeurs de leur accès à l'emploi. L'alternance peut être une bonne solution. L'objectif annoncé en 2012 est d'accroître de 30 % le nombre d'alternants d'ici à la fin 2014. D'une façon générale, la formation fait partie des actions sur lesquelles nous allons fortement investir. Mais l'action de l'Agefiph doit aussi conduire à une meilleure prise en compte du public handicapé dans les dispositifs classiques (Pôle emploi, régions…).

PROPOS RECUEILLIS PAR M.C.

** Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.*

# Ce que dit la loi

La loi de février 2005, qui prend le relais de la loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du 10 juillet 1987, concerne les entreprises de 20 salariés ou plus. Elle renforce leurs obligations en direction des travailleurs handicapés et développe les dispositifs, y compris dans le secteur public :

**Avoir au moins 6 % de salariés handicapés.** Cette obligation peut se faire par la voie du recrutement, du maintien dans l'emploi, de la formation (apprentissage) ou de la sous-traitance au sein d'une entreprise adaptée (dans la limite de 50 % de l'obligation).

**Négocier un accord sur le handicap**. Ces négociations portent notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi.

**Déclarer à l'Agefiph pour les entreprises du secteur privé et au FIPHP pour les entreprises du secteur public.** Le taux d'emploi des personnes handicapées et les actions menées doivent faire l'objet d'une déclaration annuelle. Si le taux d'emploi n'est pas atteint, une contribution doit être versée à l'Agefiph ou au FIPHP, comprise entre 400 et 600 fois le smic horaire par unité manquante.

**Ne pas discriminer.** La loi de 2005 réaffirme le principe de non-discrimination selon lequel « une décision ne peut être fondée sur un état de santé ou sur le handicap ».

F.L.

**Les entreprises où le taux d'emploi n'est pas atteint doivent verser une contribution à l'Agefiph ou au FIPHP comprise entre 400 et 600 fois le smic horaire par unité manquante.** (Goodluz - Fotolia .)

EDF
Levage et pose du dôme de l'EPR à Flamanville
LE PROGRÈS C'EST UN MÉTIER D'AVENIR
EDF SA au capital de 930 004 234 € – 552 081 317 RCS PARIS – Siège social : 22-30, avenue de Wagram, 75008 Paris – Photo : 3D Production House - Illusion Co., Ltd /La Manufacture Paris
EDF S'ENGAGE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ET L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
Plus de 3 000 salariés en situation de handicap mettent leurs compétences au service d'EDF et évoluent dans des métiers très variés (industrie, commerce, informatique, etc.). EDF recrute chaque année, en France, plus de 200 personnes en situation de handicap, en CDI ou en contrat d'alternance.
Vous avez rendez-vous avec le progrès, rejoignez-nous sur
edfrecrute.com
L'énergie est notre avenir, économisons-la !

▷ **Farid BOUGTAB,** 49 ans, plongeur-légumier au restaurant interentreprises du Carré Suffren, Paris (XV[e])

# « J'ai été embauché grâce à la Semaine pour l'emploi »

Farid Bougtab est déficient auditif de naissance : il n'entend pas et présente de grandes difficultés pour parler. « J'ai poursuivi ma scolarité jusqu'à obtenir un CAP en typographie en 1985, puis j'ai repris mes études et passé un CAP employé polyvalent de restauration en 1997 », explique-t-il. Une grande partie de sa scolarité s'est faite au sein de l'Institut national des jeunes sourds (INJS), à Paris : « L'accès aux études dans une école pour entendants aurait été difficile, voire impossible pour moi. A l'INJS, l'enseignement est assuré par des professeurs s'exprimant en langue des signes », précise Farid Bougtab.

**« L'entretien à été axé en grande partie sur ma volonté et mon énergie, puis plus rapidement sur le côté technique du poste »**

Pendant quinze ans, manutentionnaire, il trouve sa place sur le marché du travail. Mais son employeur fait faillite. Direction Pôle emploi, plus précisément un cap emploi, structure dédiée aux chômeurs handicapés. « Là, on m'a conseillé de me rendre à la journée de recrutement dans le cadre de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées », se souvient-il. C'était en 2010. Il y rencontre l'entreprise Sodexo et son futur responsable, Eric Noirot. Une heure d'entretien et le voici embauché pour un CDD de six mois de plongeur-légumier au restaurant interentreprises de Biopark (XIII[e] arrondissement). « L'entretien à été axé en grande partie sur le côté humain, la bonne volonté et l'énergie que j'avais, puis, plus rapidement, sur le côté technique du poste », se souvient-il. Un CDI lui est ensuite proposé.

La mission Handicap l'a ensuite soutenu pour obtenir un appareillage auditif coûteux — 4 000 € — grâce à une avance sur salaire : « Pour que je puisse être appareillé sans avoir à avancer la somme en attendant les aides de différents organismes », complète-t-il. Farid insiste sur la nécessité de changer le regard sur le handicap, surtout en période de crise. Et souligne le fait que son entreprise n'a eu aucune adaptation à effectuer pour qu'il travaille en cuisine. Aujourd'hui, il est en poste au restaurant interentreprises Carré Suffren dans le XV[e] arrondissement à Paris et gagne 1 597 € brut par mois sur treize mois.

**F.L.**

**Farid Bougtab n'entend pas et présente d'importantes difficultés pour parler. Une grande partie de sa scolarité s'est faite au sein de l'Institut national des jeunes sourds (INJS), à Paris. Il a notamment obtenu un CAP employé polyvalent de restauration en 1997.** (DR.)

Chez Générale de Santé, les métiers soignants sont accessibles aux personnes handicapées.
Nos établissements emploient actuellement près de 900 collaborateurs handicapés sur tous types de postes. Chaque jour, ils participent au développement du Groupe.
Depuis 2008, Générale de Santé a mis en oeuvre successivement deux accords en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Cette démarche vise aussi bien à faciliter le recrutement, l'intégration et la formation de personnes handicapées qu'à permettre le maintien dans l'emploi de collaborateurs confrontés à une situation de handicap. À travers ces actions, nous entendons répondre à nos obligations légales et assumer la responsabilité sociale qui nous incombe en tant qu'acteur de la santé.
Plus d'infos sur www.generale-de-sante.fr
Mission Handicap
Générale de Santé
Générale de santé
1er groupe français d'hospitalisation privée
• 26 HÔPITAUX • 18 MATERNITÉS • 23 CLINIQUES • 4 INSTITUTS ET 14 CENTRES DE RÉFÉRENCE EN CANCÉROLOGIE • 19 CENTRES D'URGENCES •

# Les rendez-vous immanquables

(Photopqr/« La Voix du Nord »/E. Bride.)

**De nombreux forums pour l'emploi des handicapés se déroulent tout au long de l'année en France (ci-dessus, à Marcq-en-Barœul dans le Nord).**

**A Paris :** Forum Emploi Handicap. Le 20 novembre, de 9 h 30 à 18 heures. Halle Carpentier. Place du Port-au-Prince, Paris (XVIII[e]). Entrée libre.

**A Mulhouse :** Forum Emploi Formation en alternance. Le 22 novembre, de 9 heures à 13 heures. Orientoscope. 11, rue Jean-Jacques-Henner, Mulhouse. Entrée libre.

**A Lille** : Forum Emploi Handicap métropole lilloise. Le 21 novembre, de 9 heures à 16 heures. Salle du Dojo. 13, rue du Molinel, Wasquehal. Entrée libre.

**A Chartres :** Rendez-vous pour un emploi. Le 22 novembre, de 9 h 30 à 12 h 30. Hall de la chambre de commerce et d'industrie. 1, rue Marcel-Proust, Chartres. Entrée libre.

**A Bordeaux :** 7[es] Rencontres Emploi Handicap. Le 19 novembre, de 9 heures à 17 heures. Hangar 14. 173, quai des Chartrons, Bordeaux. Entrée libre.

**A Marseille :** Forum pour l'emploi des personnes handicapées. Le 19 novembre, de 10 h 30 à 17 heures. Parc Chanot. Rond-point du Prado, Marseille. Entrée libre.

**Tous les autres événements** : *www.semaine-emploi-handicap-agefiph.fr.*

**F.L.**

# La fonction publique accueille de plus en plus de travailleurs handicapés

La fonction publique, qu'elle soit d'Etat, hospitalière ou territoriale, est également soumise aux objectifs des 6 % de travailleurs handicapés fixés par la loi de 2005. Et comme dans beaucoup d'entreprises, si les quotas réglementaires ne sont pas encore atteints, le nombre de travailleurs handicapés progresse régulièrement, comme le rappelle Jean-Charles Watiez, directeur du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) : « En 2005, année d'instauration du FIPHFP, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap était de 3,74 % au sein des trois fonctions publiques. En 2013, nous devrions atteindre 4,5 %. Aujourd'hui, ce sont 200 000 personnes qui bénéficient de l'obligation d'emploi. En outre, cette progression s'est accompagnée d'une forte mobilisation des financements du FIPHFP, qui sont passés de 7 millions d'euros en 2007 à 127 millions d'euros en 2012. »

Ces chiffres cachent néanmoins quelques disparités. Si, dans la fonction publique territoriale, le taux d'emploi atteint 5,32 %, et même 7 % dans un département comme la Seine-Saint-Denis, il n'est que de 3,3 % dans la fonction publique d'Etat. L'Education nationale, par exemple, est confrontée à la difficulté de recruter suffisamment de personnes en situation de handicap capables d'assurer le métier d'enseignant.

Pour améliorer la situation, divers leviers peuvent être actionnés. D'abord en incitant les employeurs publics à recruter et à former par la voie de l'apprentissage, où la limite d'âge n'existe plus concernant les personnes en situation de handicap : « Dans ce cadre, le FIPHFP va enrichir son offre de financement pour favoriser le développement de l'apprentissage », précise Jean-Charles Watiez. L'organisme envisage également de rendre plus attractif le dispositif des emplois d'avenir afin qu'il puisse être pérennisé pendant trois ans pour les personnes en situation de handicap.

**F.L.**

**Aujourd'hui, ce sont 200 000 personnes handicapées qui bénéficient de l'obligation d'emploi dans la fonction publique, qu'elle soit d'Etat, hospitalière ou territoriale.** (WavebreakmediaMicro - Fotolia.

Mon handicap n'est pas visible
au premier coup d'œil...

Et je suis fier que mes clients
ne voient que mes compétences.

MISSION
HANDICAP

Accompagnement, adaptation du poste de travail, tutorat... BNP Paribas met tout en œuvre pour réussir votre intégration au sein de ses équipes. Vous aussi, soyez fier de mettre vos compétences au service de nos clients.

**Envoyez votre candidature à**
**missionhandicap@bnpparibas.com**

BNP PARIBAS | La banque d'un monde qui change

**Rendez-vous sur recrutement.bnpparibas.com**

**Sur le plan national, l'effectif d'étudiants handicapés est passé de 5 200 en 1998 à 13 400 en 2012, soit moins de 0,6 % de l'ensemble des étudiants inscrits dans le supérieur en France. Reste que certains élèves dont le handicap est invisible préfèrent ne pas le déclarer à leur établissement.** (Picture-Factory - Fotolia.)

# Tout pour favoriser l'accès aux études

## En quinze ans, le nombre d'étudiants handicapés a plus que doublé. Universités et écoles multiplient les initiatives, avec l'appui des entreprises, pour accompagner les jeunes vers un diplôme, puis vers l'emploi.

**Dossier réalisé par Laurence Merland**
**Agence Accroche-Com'**

Maxime Lecœur, 21 ans, a toujours rêvé de travailler dans l'industrie pétrolière. « Pour les voyages et l'exotisme, explique-t-il. La découverte de nouveaux gisements me paraît un challenge excitant. » Dans cette optique, il a choisi de suivre, après le bac, une formation de technicien supérieur en géologie à l'Institut polytechnique LaSalle Beauvais (Oise). Le parcours est presque banal, mais Maxime est porteur d'un handicap moteur et se déplace en fauteuil.

Si les salles de cours de l'école sont accessibles, les travaux sur le terrain, parfois accidenté, ne le sont pas. Heureusement, un accord de partenariat avec Total a permis à son établissement de mettre en place des aménagements afin que l'étudiant réalise les sorties et voyages d'études avec ses camarades. Le groupe pétrolier a aussi accueilli Maxime en stage. Cet exemple illustre les efforts faits par les établissements d'enseignement supérieur et appuyés par les entreprises pour aider les jeunes en situation de handicap à suivre une formation et à préparer leur insertion.

### Des bourses et financements venus de grands groupes

Dans les universités, les écoles d'ingénieurs ou de commerce, on observe partout une même dynamique handi-accueillante et les initiatives fourmillent. A Toulouse-III, l'engagement de grands groupes comme Airbus, Capgemini, IBM, Safran et Thales permet de financer l'interprétation en langue des signes française (LSF) de 50 % des cours des étudiants malentendants. A l'Essec, grande école de management, les élèves handicapés peuvent bénéficier de bourses accordées par des entreprises — Natixis, la Banque postale ou encore Orange — soit pour assumer tout ou partie des frais de scolarité, soit pour couvrir le surcoût lié au handicap (matériel, logiciels spécifiques, transport adapté, etc.).

La mobilisation des différents acteurs a eu pour effet de faire progresser depuis une dizaine d'années le nombre d'étudiants handicapés. « Quand je suis arrivée à l'université Toulouse-III en 2001, on recensait 41 étudiants handicapés, rapporte Laurence Cadieux, médecin à la tête de la mission handicap de l'université. Aujourd'hui, ils sont 435. »

Sur le plan national, l'effectif d'étudiants handicapés est passé de 5 200 en 1998 à 13 400 en 2012, soit moins de 0,6 % de l'ensemble des étudiants inscrits dans le supérieur en France. L'approche strictement comptable ne reflète cependant pas toute la réalité, puisque certains étudiants dont le handicap est invisible préfèrent ne pas le déclarer à leur établissement, de peur d'être étiquetés. Reste que l'accueil des jeunes en situation de handicap dans l'enseignement supérieur peut encore être amélioré.

« Il ne s'agit pas seulement de rendre les salles et les amphis accessibles, de prévoir des preneurs de notes ou des photocopies agrandies, remarque la responsable de la mission handicap à Toulouse. Il est important de réunir aussi les conditions pour la socialisation des étudiants handicapés au-delà des cours, leur donner l'occasion de faire du sport, de participer à la vie associative… »

A côté de la formation universitaire, ces activités sont en effet essentielles pour développer l'autonomie et permettre aux jeunes de se constituer un réseau utile à leur insertion sociale et professionnelle.

## L'AVIS DE…

▷ **Christian GRAPIN,** directeur de l'association Tremplin

### « On est encore loin des besoins des entreprises »

(Cédric Helsly.)

**A quel rythme le nombre d'étudiants handicapés progresse-t-il dans le supérieur ?**
Il augmente de façon régulière, mais c'est encore insuffisant ! Entre 2011 et 2012, leur nombre a progressé de 11 % mais reste bien inférieur aux besoins des entreprises désireuses de répondre à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Il faut dire que l'Education nationale ne s'est mobilisée sur le sujet que depuis la loi de 2005. Dans les collèges et les lycées, les effectifs d'élèves en situation de handicap ont, depuis cette date, presque doublé pour atteindre 89 000 personnes. Mais trop peu de bacheliers handicapés osent ensuite poursuivre de longues études supérieures.

**Qu'est-ce qui freine la poursuite d'études des jeunes en situation de handicap ?**
Beaucoup ont intériorisé leur handicap comme une diminution qui ne les autorise pas à envisager autre chose qu'une filière en lycée professionnel ou, au mieux, un cursus court en deux ans après le bac. L'idée des entreprises fondatrices de Tremplin, c'est de permettre aux jeunes de découvrir des secteurs d'activité, des métiers afin qu'ils testent leur projet d'orientation. Parmi les étudiants suivis par notre association, un cinquième de ceux aujourd'hui inscrits dans un cursus bac + 4 ou bac + 5 n'envisageaient pas après le bac atteindre ce niveau d'études. Les expériences qu'ils ont cumulées (stages, jobs, rencontres avec des professionnels) grâce à nos entreprises partenaires les ont encouragés à augmenter leurs ambitions.

**Comment se passe l'insertion des jeunes diplômés handicapés ?**
Quatre-vingt-cinq pour cent des jeunes en fin de cursus que nous accompagnons trouvent un poste en moins de six mois. Ce qui facilite leur insertion, c'est non seulement leur niveau de diplôme, aujourd'hui déterminant sur le marché de l'emploi, mais aussi les expériences en entreprise qu'ils ont pu acquérir et leur capacité à présenter leur projet. Plutôt que leur handicap et leurs limites, il est important que les jeunes diplômés apprennent à mettre en avant leur potentiel.

# Lutter en amont contre l'autocensure

Toutes les enquêtes d'insertion l'attestent, la formation est le premier tremplin vers l'emploi. Mais pour les jeunes en situation de handicap, les actions ne sont pas à conduire seulement au niveau des établissements d'enseignement supérieur, mais bien en amont, dès le collège, afin d'éviter les phénomènes d'autocensure. « La classe de 3e est un palier décisif, remarque Fabien Gaulué, délégué général de la Fédération étudiante pour une dynamique études et emploi avec un handicap (FEDEEH). C'est à ce niveau que certains collégiens handicapés sont amenés à faire un choix d'orientation par défaut. »
Rassemblant près de 40 associations étudiantes et une vingtaine d'établissements d'enseignement supérieur, la FEDEEH pilote aujourd'hui le programme Phares (Par-delà le handicap avancer et réussir des études supérieures), lancé en 2008 à l'Essec. « Il s'agit d'un programme de tutorat assuré par des étudiants auprès d'élèves de la 3e à la terminale scolarisés en milieu ordinaire, détaille Fabien Gaulué. Pendant quatre ans, les collégiens, puis lycéens sont reçus en petit groupe chaque semaine dans un des établissements partenaires du programme. L'objectif est de développer chez ces jeunes la confiance en soi, de les aider à acquérir de l'autonomie, de travailler sur leur projet de formation et professionnel. » Les premiers retours du dispositif sont très encourageants : 93 % des bacheliers coachés par le programme Phares poursuivent aujourd'hui des études supérieures dans une très grande diversité de filières (classes prépas, université, Sciences-po, BTS, IUT…).

**93 % des bacheliers coachés par le programme Phares poursuivent des études supérieures**

Dans le même esprit, l'association Tremplin accompagne des lycéens, mais aussi des étudiants en situation de handicap et les aide à aller « le plus loin possible », en fonction de leurs aspirations et de leurs capacités *(lire aussi l'Avis de Christian Grapin, directeur de Tremplin)*. Les quelque 400 jeunes suivis chaque année par l'association sont d'abord reçus en entretien par un chargé de mission pour discuter de leur projet, puis accompagnés pour valider celui-ci, soit au travers d'un stage, d'une rencontre avec un professionnel ou d'un contrat d'alternance au sein d'une des 220 entreprises membres de Tremplin.
Mettre un pied dans la réalité permet bien souvent de faire tomber certaines barrières du côté de l'entreprise comme de celui de la personne handicapée.

▷ **Laëtitia CZAPSKI,** chargée de la diversité et du handicap à Grenoble école de management

# « Nous proposons un concours dès la classe de terminale »

**Selon Laëtitia Czapski, le dispositif Passerelle handicap n'est pas un passe-droit mais un accompagnement au long cours.** (DR.)

Comme l'ensemble des écoles supérieures de commerce françaises, Grenoble école de management recrute au niveau bac + 2 pour trois ans d'études. « Mais à ce niveau, les dés sont déjà lancés pour nombre de jeunes handicapés, remarque Laëtitia Czapski, chargée de la diversité et du handicap. Beaucoup se sont vu prédire les pires difficultés dans le secondaire et n'envisagent pas de poursuivre très loin leurs études. » Avec une demi-douzaine d'autres écoles, l'établissement grenoblois a donc imaginé recruter dès la classe de terminale à travers le dispositif Passerelle handicap de la banque d'épreuves communes Passerelle.

Les lycéens intéressés par la formation en école de commerce sont invités à passer un concours de niveau bac, intitulé Passerelle handicap, comprenant des épreuves écrites (anglais, logique, culture générale) et orales (langues et entretien de motivation).

Les candidats admis suivent les deux premières années de formation post-bac dans un établissement partenaire de l'Ecole de commerce et préparent un diplôme de type BTS ou DUT. « Nous les considérons cependant déjà comme nos élèves, insiste Laëtitia Czapski. Nous leur proposons de venir régulièrement dans nos locaux pour participer à des événements associatifs, rencontrer des entreprises partenaires, travailler à la bibliothèque, etc. Je les reçois aussi individuellement pour les aider à construire leur projet professionnel. » A l'issue des deux ans, s'ils ont obtenu leur diplôme, les jeunes intègrent, sans passer de nouveau concours, le programme de l'Ecole supérieure de commerce.

> « Entre un et cinq jeunes par an entrent dans notre dispositif Passerelle handicap »

Encore méconnu, le concours Passerelle handicap attire peu de candidats : à Grenoble, « entre un et cinq jeunes par an entrent dans le dispositif », note Laëtitia Czapski.

« Certains lycéens en situation de handicap n'ont pas envie d'une voie réservée potentiellement stigmatisante. Il ne s'agit pas de leur accorder un passe-droit, mais de leur offrir un accompagnement qui leur permette de poursuivre le plus loin possible et sereinement leurs études », conclut-elle.

NOS ENGAGEMENTS RAPPROCHENT
TOUS LES TALENTS
5ème accord Handicap : 2013-2016
programme Handicap SIMPLY
Allions nos différences, ouvrons-nous à tous les talents !
Chez Simply Market, chacun a sa place pour valoriser ses différences ! Avec des valeurs humaines fortes et une politique de sensibilisation engagée depuis plus de 15 ans, notre groupe est animé par une seule volonté : vous permettre de libérer vos énergies en partageant notre vision du commerce de proximité.
Venez vivre pleinement votre métier avec vos compétences et votre personnalité.
Nos équipes font notre fierté !
Retrouvez-les et postulez sur :
www.simply-market-carrieres.fr
Benoît, collaborateur Simply Market
Nous contacter : programmehandicap@atac.fr
AuchanSuper
SIMPLY MARKET

## EN SAVOIR PLUS

**À CONSULTER**

▶ **Le portail étudiant du handicap, créé par la FEDEEH** (Fédération étudiante pour une dynamique études et emploi avec un handicap), présente le programme Phares de tutorat étudiant auprès de lycéens handicapés : *www.fedeeh.org.*

▶ **L'association Tremplin** accompagne les lycéens et étudiants en situation de handicap dans leurs projets de formation et d'insertion professionnelle : *www.tremplin-handicap.fr.*

▶ **Le site des écoles de la banque d'épreuves communes Passerelle** informe sur les modalités du dispositif Passerelle handicap, les 8 écoles participantes et les entreprises partenaires qui apportent un soutien financier aux étudiants : *www.passerelle-esc.com.*

▶ **Le site dédié au handicap de l'Essec** présente les actions du groupe en faveur des étudiants handicapés : *http://handicap.essec.edu/.*

▶ **L'application Total Accès,** conçue par l'Onisep, donne aux jeunes déficients visuels ou aveugles toute l'information sur les études et les métiers depuis un smartphone : *http://mobile.onisep.fr/totalacces/.*

▷ **Elisabeth CORTANA,** 22 ans, en licence pro technologies de la mobilité et de l'accessibilité à l'IUT de Vélizy (Yvelines)

# « J'ai été soutenue par une auxiliaire de vie scolaire »

Depuis qu'Elisabeth s'est fait renverser à l'âge de 12 ans par une voiture, c'est un combat de tous les jours, mais la jeune femme, âgée aujourd'hui de 22 ans, n'a jamais rien lâché. « Après plus de deux années passées à l'hôpital et en centre de rééducation, j'ai repris les cours au collège, raconte-t-elle. Les enseignants voulaient m'orienter en lycée professionnel, mais j'ai fait le maximum pour passer en 2de générale ! »

Si elle a bien récupéré physiquement — elle marche normalement —, Elisabeth souffre toujours d'une grande fatigabilité, de difficultés de concentration et de mémorisation du fait du traumatisme crânien provoqué par l'accident. Au lycée, ses professeurs lui conseillent d'étaler la préparation du bac sur quatre ans au lieu de trois. « J'ai refusé et j'ai réussi mon bac, de justesse, mais du premier coup ! souligne-t-elle. J'ai été heureusement soutenue par une auxiliaire de vie scolaire (AVS) qui m'aidait à focaliser mon attention. J'ai aussi été boostée par des tuteurs étudiants à l'Essec, dans le cadre du programme Phares *(lire aussi l'article « Lutter en amont contre l'autocensure »)*. »

Peut-être parce qu'elle a beaucoup fréquenté les hôpitaux, Elisabeth rêve alors de devenir infirmière. « J'ai mis du temps à accepter que ma fatigue et le tremblement de mes mains m'empêchaient de faire ce métier. Avec mes tuteurs, j'ai cherché une voie qui me permette d'être en contact avec les autres et j'ai pensé au secteur social. »

Après le bac, elle se lance donc dans la préparation d'un BTS services et prestations du secteur sanitaire et social (SP3S), puis choisit de se spécialiser dans le domaine du handicap en s'inscrivant à la rentrée 2013 en licence pro technologies de la mobilité et de l'accessibilité. Elle ne bénéficie plus d'AVS et le rythme est difficile à suivre. Pour la première fois, elle songe à demander un aménagement de la formation sur deux ans. « Je suis parfois découragée, avoue-t-elle. Mais quand je regarde en arrière, je vois les obstacles que j'ai déjà passés et me dis que je finirai par y arriver. »

**Elisabeth Cortana s'est fait renverser à l'âge de 12 ans par une voiture et souffre depuis d'une grande fatigabilité, de difficultés de mémorisation et de tremblement des mains.** (DR.)

Créé en 1989 et filiale à 100% de BNP Paribas, Arval est le spécialiste de la location longue durée de véhicules d'entreprise. Arval propose à ses clients – professionnels, PME et grands groupes internationaux – des solutions dédiées visant à optimiser la mobilité de leurs collaborateurs et à externaliser les risques liés à la gestion de leur flotte automobile. Conseil d'expert et qualité de service, qui constituent les fondements de la promesse de marque d'Arval, sont délivrés dans 25 pays par plus de 4 000 collaborateurs, et dans 14 autres pays grâce à son réseau de partenaires.

ARVAL : un engagement fort dans l'intégration des travailleurs en situation de handicap.

Depuis 2007, Arval s'est engagé en créant une Mission Handicap afin d'accentuer sa politique en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap. Arval a pour objectif de rester fidèle à ses valeurs qui sont la réactivité, l'engagement, le respect, l'ambition et la créativité.

C'est pourquoi, la société se donne les moyens de réaliser ce projet en menant à bien différentes actions comme le recrutement, l'accompagnement et l'adaptation des postes de travail.

Aujourd'hui, des collaborateurs en situation de handicap sont intégrés dans leurs équipes et impliqués dans leurs missions quotidiennes.

Rejoignez-nous en postulant sur arval-674749@cvmail.com

arval.fr

*Conduire. Tout simplement

# Initiatives d'entreprises

Afin de remplir leurs obligations légales vis-à-vis des personnes handicapées, les entreprises multiplient les initiatives en direction des candidats et de leurs propres collaborateurs.

DOSSIER RÉALISÉ PAR LAURENCE MERLAND ET MARIA CORNU, AGENCE ACCROCHE-COM'

Pour beaucoup d'entreprises, atteindre les 6 % de travailleurs handicapés reste un vrai casse-tête. Non pas tellement par manque de volonté mais du fait de l'inadéquation entre la formation des personnes handicapées et les besoins des professionnels. Pour pallier ce déséquilibre, différentes solutions existent. Ainsi, les entreprises peuvent passer des contrats de sous-traitance ou de fourniture avec des entreprises adaptées ou des établissements et services d'aide par le travail (Esat).

A la Société générale par exemple, le chiffre d'affaires avec le secteur adapté et protégé se monte à près de 4 millions d'euros par an, « ce qui représente environ 200 emplois indirects », précise Véronique Lafon, directrice adjointe de la mission handicap de la banque. Par ce biais, 41 % des 97 200 établissements du secteur privé assujettis à la loi ont, en 2010, atteint ou dépassé le quota de 6 %.

Autre solution alternative : la signature d'un accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Elles sont aujourd'hui près de 9 000 à avoir conclu, avec leurs partenaires sociaux, un accord assorti d'objectifs chiffrés et d'un plan d'actions. Assystem, groupe d'ingénierie et de conseil en technologies, a signé son premier accord en septembre dernier.

## Actions classiques ou innovantes

« Notre objectif est de recruter, d'ici à 2015, 60 collaborateurs et 5 alternants handicapés, détaille Erwan Le Cornec, responsable de la mission handicap. Nous allons élargir nos sources de recrutement et accompagner la montée en compétences des personnes qui n'ont pas un niveau correspondant à nos métiers. »

Outre ces démarches contractuelles s'ajoutent différentes actions classiques ou innovantes. Pour le sourcing, beaucoup d'entreprises travaillent avec des cabinets de recrutement spécialisés, font appel aux services du réseau Cap emploi, diffusent les offres d'emploi sur des « jobboards » ou sites Internet dédiés (Hanploi.com, Handicap.fr…) et participent à des forums de l'emploi. A la mission handicap de la Société générale, Véronique Lafon égrène les rendez-vous : « Nous sommes présents sur les salons de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées en novembre. Nous organisons en mars un forum de recrutement Pass pour l'emploi avec une quarantaine d'autres entreprises. Nous avons également rejoint le salon virtuel Handi2day en avril et en octobre, qui nous permet d'identifier des candidats qui habitent des petites villes ou qui ne peuvent pas se déplacer. »

**Nombre d'entreprises passent des contrats de sous-traitance ou de fourniture avec des entreprises adaptées ou des établissements et services d'aide par le travail (Esat) : ci-dessus les Ateliers du Phare à Nanterre (Hauts-de-Seine).** (LP/Pascale Autran.)

La communication en direction des collaborateurs déjà en poste est également essentielle. « Il faut dédramatiser le sujet du handicap », estime Jean-Marc Guillevic, directeur des ressources humaines chez Siemens Energy, qui a fait appel au théâtre pour sensibiliser les managers. Chez Spie, entreprise spécialisée dans le domaine du génie électrique, la responsable du développement des ressources humaines, Alexandra Raimbault, a opté pour l'organisation en mars d'un mois du handicap. « Dans toutes nos filiales, des actions — concours photo, quiz, causerie… —, visent à montrer que nos métiers de chantier ne sont pas incompatibles avec un handicap », insiste-t-elle. « Nous devons combattre les préjugés », reprend Jean-Marc Guillevic. Le DRH de Siemens a fait en octobre dernier l'expérience originale d'un jobdating dans le noir avec des candidats handicapés. « Les entretiens *à l'aveugle* obligent à se concentrer sur les compétences », commente-t-il. Cette initiative, comme d'autres conduites dans les entreprises, change la perception du handicap.

**L.M.**

# Des parcours sur mesure

En alternant les périodes en entreprise et les périodes en centre de formation, le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage permet aux personnes en situation de handicap de gagner en compétences et de développer leur employabilité. D'après une étude de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) parue en juin 2013, une personne handicapée entrant en contrat d'alternance a trois chances sur quatre d'obtenir une qualification et une chance sur deux d'être en emploi à l'issue du contrat. L'étude souligne cependant l'importance de l'accompagnement en amont de la signature du contrat et pendant son déroulement.

« Les personnes handicapées ont parfois été durablement éloignées de l'emploi et elles ont besoin d'être soutenues, confirme Claude Legras, délégué général d'Hanvol. Cette association qui rassemble dix entreprises du secteur aéronautique et spatial, dont Airbus, Assystem, Dassault Aviation et Thales, a mis sur pied un dispositif préparatoire à l'alternance.

« Nous organisons des sessions de dix semaines, au cours desquelles les candidats suivent des cours de remise à niveau scientifique et découvrent les métiers de l'aéronautique, explique Claude Legras. Ils définissent un projet professionnel en tenant compte des contraintes de leur handicap et ils sont ainsi mieux armés pour réussir la formation en alternance. » La preuve, sur les six premiers apprentis de l'association Hanvol qui ont achevé leur contrat en 2012, cinq ont obtenu leur diplôme (bac pro, BTS ou DUT) avec mention et cinq ont été embauchés.

**L.M.**

**Le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage permet aux handicapés de gagner en compétences et de développer leur employabilité en alternant le travail en entreprise et les cours en centre de formation (à gauche, le cuisinier Grégory Cuilleron).** (AFP/Sylvain Thomas.)

îledeFrance

MAIRIE DE PARIS

FORUM EMPLOI/HANDICAP

MERCREDI 20 NOVEMBRE 2013 / 9H30 - 18H

AVEC LA PRÉSENCE DE pôle emploi

HALLE GEORGES CARPENTIER

PLACE DU PORT AU PRINCE - 75013 PARIS

M7 PORTE DE CHOISY OU PORTE D'IVRY - T3a PORTE DE CHOISY

ENTRÉE LIBRE ET GRATUITE

ENGAGÉ(E)

L'ADAPT RÉUSSIR avec un HANDICAP

www.ladapt.net L'ADAPT - ASSOCIATION POUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

SEMAINE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

www.semaine-emploi-handicap.com

PAR L'ADAPT

AIRBUS | Atos | EDF | GENERALI Solutions d'assurances Génération responsable | IKEA | LE GROUPE LA POSTE | malakoff médéric | SOCIETE GENERALE | tremplin | CCI DE FRANCE

radio france

Partenaires Régionaux : | BNP PARIBAS La banque d'un monde qui change | SIEMENS | TOTAL

**Pour recruter, Bruno Mettling a une stratégie chez Orange : se rapprocher des écoles et universités, offrir des bourses aux étudiants handicapés. Il mise aussi sur l'alternance.** (Orange/Pascal Dolemieux.)

▷ **Bruno METTLING,** directeur des ressources humaines chez Orange

# « Nous conduisons des actions en amont pour la formation »

Pendant des années, le taux d'emploi de travailleurs handicapés au sein du groupe Orange est resté bloqué autour de 3,5 %. « La qualification des travailleurs handicapés est souvent moins élevée que celle des autres salariés et en décalage avec la qualification des métiers sur lesquels nous recrutons », analyse Bruno Mettling, directeur des ressources humaines. Plutôt que d'en rester à ce simple constat, le groupe a choisi de mener une politique volontariste, qui lui a permis de faire décoller le taux d'emploi qui s'élève en 2013 à 4,9 % (soit environ 4 500 salariés handicapés). Il espère atteindre le taux de 6 % à l'horizon 2015. « Nous conduisons des actions en amont pour favoriser la formation des personnes en situation de handicap, décrit le DRH. Nous nous sommes rapprochés des écoles et universités et offrons des bourses aux étudiants handicapés. Nous misons aussi beaucoup sur l'alternance : nous recrutons des personnes à des niveaux inférieurs à ce que nous recherchons habituellement et nous mettons en place pour elles des parcours de professionnalisation. » Aujourd'hui, 3,7 % des quelque 5 000 alternants du groupe Orange ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Autre initiative, le service de recrutement a dédié 10 collaborateurs à la recherche de candidats handicapés. L'entreprise de télécommunications œuvre par ailleurs à la mise en accessibilité de l'ensemble de ses locaux et consacre un million d'euros par an à l'aménagement des postes de travail.

**« Nous recrutons des personnes à des niveaux inférieurs à ce que nous recherchons habituellement et nous mettons en place pour elles des parcours de professionnalisation »**

« Nous offrons la possibilité à nos salariés handicapés de travailler depuis chez eux, précise Bruno Mettling. Nous installons à leur domicile le matériel et les logiciels nécessaires. »

Enfin, le groupe sensibilise en continu ses collaborateurs, notamment ses manageurs, au handicap. « Ce sont des actions classiques, convient le DRH, mais elles demeurent indispensables pour faire évoluer les représentations et faire prendre conscience que la diversité n'est pas un frein mais un levier de performance. »

**L.M.**

## EN SAVOIR PLUS

**À CONSULTER**

▶ **Le site de l'association Hanvol,** où les candidats handicapés peuvent déposer leur CV pour suivre une formation en alternance dans une entreprise du secteur aéronautique et spatiale : *www.hanvol-insertion.aero.*

▶ **Le blog de la mission handicap de la Société générale** présente des témoignages de salariés handicapés et délivre des conseils aux candidats : *www.tousuniques.fr.*

HANDICAP.
NORAUTO
S'ENGAGE
Intégration et évolution professionnelles des personnes en situation de handicap, Norauto recrute. Déjà plus de 160 collaborateurs en CDI.
www.norauto-recrute.fr
AUJOURD'HUI
À LA RECHERCHE D'UN PROJET PROFESSIONNEL
DEMAIN
COLLABORATEUR EN RÉUSSITE AU SEIN D'UNE ÉQUIPE
Norauto
Rendez-vous sur norauto-recrute.fr ou suivez-nous sur et
Ce visuel a été réalisé avec Ali du centre Norauto de Villeneuve d'Ascq.
NIKITA RC LILLE B 382728087
sixfeetover.fr

▷ **Daniel FARNOLLE,** 32 ans, conseiller commercial chez April, Paris

# « J'ai trouvé un employeur qui apprécie d'abord mes compétences »

Il a de l'énergie à revendre, une expérience professionnelle d'une dizaine d'années dans le secteur de la grande distribution et un parcours d'ancien sportif de haut niveau émaillé de plusieurs titres nationaux et internationaux (champion de France et vice-champion du monde de tennis de table en catégorie petite taille). Malgré ces atouts évidents, Daniel Farnolle a mis plusieurs mois à trouver un emploi correspondant à ses attentes.

« Les entreprises font des campagnes de communication où elles se proclament ouvertes à la diversité, mais beaucoup ont encore des préjugés, lâche-t-il. J'ai eu plusieurs propositions pour des postes de bureau ou de télévendeur, comme s'il fallait cacher ma petite taille et ma couleur de peau pour ne pas choquer les clients. » Or, ce que recherche Daniel, c'est justement l'échange direct et le contact avec la clientèle. « Après mon expérience dans la distribution d'articles de sport chez Décathlon, j'avais envie de rejoindre le secteur de la banque et de l'assurance pour vendre de l'immatériel, de la confiance », explique-t-il.

> **« Après mon expérience chez Décathlon, j'avais envie de rejoindre le secteur de la banque et de l'assurance pour vendre de la confiance »**

Le jeune homme envoie des candidatures tous azimuts, répond à des annonces, rencontre des cabinets de recrutement, mais aucune démarche n'aboutit. Aussi, quand il entend parler du salon virtuel Handi2day au printemps 2012, il est sceptique. Il dépose néanmoins sa candidature en ligne et a l'heureuse surprise d'être contacté par deux entreprises, dont April, pour passer un entretien téléphonique. Le dynamisme et la volonté de Daniel sont convaincants : l'assureur lui propose un poste de conseiller commercial* en CDD à Bordeaux (Gironde), ville dont il est originaire.

Il obtient rapidement d'excellents résultats et, au bout de six mois, est embauché en CDI à l'agence Ordener à Paris (XVIII[e]). Depuis juillet 2013, il a pris la responsabilité de l'agence et ne cesse de développer son portefeuille de clients, particuliers et professionnels, « grâce à la recommandation », précise-t-il. Un signe qui ne trompe pas sur ses compétences.

**L.M.**

** Le salaire mensuel d'un conseiller commercial débutant chez April s'élève à environ 1 200 € net. A ce fixe s'ajoutent des commissions en fonction des résultats.*

(DR.)

**Daniel Farnolle a déposé sa candidature sur le salon virtuel Handi2day au printemps 2012. C'est là qu'il obtient un CDD qui se transforme vite en CDI.**

MOI, J'AI CHOISI DE REJOINDRE UNE BANQUE QUI S'ENGAGE EN FAVEUR DU HANDICAP

LA BANQUE POSTALE SE MOBILISE AUSSI POUR LA SEMAINE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES.

LA BANQUE POSTALE

BANQUE ET CITOYENNE

labanquepostale.fr, rubrique « Nous rejoindre »

La Banque Postale – Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 3 185 734 830 €
Siège social et adresse postale : 115 rue de Sèvres 75273 Paris Cedex 06 – RCS Paris 421 100 645

LE GROUPE LA POSTE

▷ **Florian POIROT,** 32 ans, vendeur sport au Décathlon de Colmar (Haut-Rhin)

# « Des aménagements ont été faits pour moi dans le magasin »

**Compétition, monitorat, spécialisation dans le cordage des raquettes : c'est à sa passion pour le tennis que Florian Poirot doit son embauche chez Décathlon.** (DR.)

S'il est difficile de trouver du travail lorsque l'on a peu de qualification, la tâche est encore plus ardue quand la personne est en fauteuil roulant. Cette situation a longtemps été celle de Florian Poirot, jeune Franc-Comtois atteint d'une maladie génétique. A défaut de décrocher un emploi, Florian est néanmoins toujours resté très actif.

« J'ai fait beaucoup de bénévolat et je me suis aussi énormément investi dans le tennis. » C'est à 18 ans que Florian découvre ce sport (qu'il pratique en version fauteuil) et cette passion ne l'a jamais quitté : compétition, monitorat, spécialisation dans le cordage des raquettes… le jeune homme acquiert au fil des années des compétences qui vont lui ouvrir la voie vers le monde du travail : « Il y a cinq ans, un ami m'a dit que le Décathlon de Colmar recrutait des personnes à mobilité réduite. J'y suis allé sans grand espoir et ils m'ont pris », se souvient Florian, encore étonné.

Outre son naturel ouvert et son bon contact avec les clients, Florian a su faire la différence grâce à son expertise technique : « J'ai appris à corder une raquette tout seul et sur le tennis, j'en sais souvent davantage que les clients valides », souligne-t-il malicieusement.

De son côté, Décathlon a su accompagner son nouveau collaborateur afin que, peu à peu, il étende son domaine d'intervention : « Des aménagements ont été faits dans le magasin, notamment une machine à corder et un meuble informatique qui se règlent à ma hauteur. Par ailleurs, l'entreprise a financé deux fauteuils roulants dont un me permet de mettre les produits en rayons. »

> « L'entreprise a installé une machine à corder et un meuble informatique qui se règlent à ma hauteur ainsi que deux fauteuils roulants »

Embauché aux 3/5, Florian a gagné en responsabilité. Fort de son monitorat cordage et technique de pose, il a ainsi mis en place des formations pour apprendre aux collaborateurs de l'enseigne à corder et se dit heureux de cette aventure professionnelle. « J'aime ce que je fais. Quand je vais au travail, j'ai la pêche. »

Son rêve maintenant est de continuer à évoluer dans son métier et de pouvoir un jour corder dans un grand tournoi international.

**M.C.**

En 2013 Modis, Entreprise de Service du Numérique (SSII), 2,4 milliards d'Euros de CA dans le Monde, 1600 collaborateurs en France a signé un accord sur 3 ans pour favoriser l'emploi de personnes en situation de Handicap.

POUR MODIS, LE HANDICAP N'EST PAS UN FREIN À L'EMBAUCHE

CONNECTONS NOS TALENTS

- Support Utilisateurs Niv.1 / Niv.2
- Analystes d'exploitation (Unix / Linux)
- Ingénieurs / Administrateurs Réseaux (Cisco) et Systèmes (Unix / Linux)
- Ingénieurs / Développeurs Etudes et Développement (Java J2EE / Php / C# / Dot Net / Symfony)
- ...

MODIS

missionhandicap@modisfrance.fr www.modisfrance.fr

# Nos différences, notre richesse, nos engagements

**Pour nos équipes, promouvoir la diversité, c'est reconnaître et valoriser les compétences de chacun, c'est favoriser la cohésion et l'équité sociale, c'est lutter contre toutes formes de discriminations, c'est offrir à tous, les mêmes chances de recrutement, d'intégration et d'évolution. Emploi des seniors, égalité professionnelle homme-femme, emploi des personnes handicapées... Geodis s'engage pour plus de diversité ! Pour en savoir davantage sur nos engagements : www.geodis.fr**

equaLis

GEODIS

L'AVIS DE…

▷ **Christophe COLLIN,** directeur de l'évolution professionnelle, de l'emploi et du management de Generali

# « Une websérie pour favoriser l'intégration »

(Generali/Hervé Thouroude.)

**Un groupe connu comme Generali a-t-il des difficultés pour recruter des personnes handicapées ?**
Oui. D'abord, parce que globalement nous recrutons des personnes qui ont un diplôme bac + 2 jusqu'à bac + 5. Or, peu de personnes en situation de handicap atteignent ce niveau d'études. Par ailleurs, le secteur des assurances n'apparaît pas aussi attractif que le luxe ou l'Internet aux yeux des jeunes diplômés. C'est pourquoi nous insistons sur l'accueil qui est fait aux personnes handicapées dans l'entreprise. Nous communiquons beaucoup sur la politique interne de prise en charge et d'intégration.

**Concrètement, qu'avez-vous mis en place ?**
Nous avons différentes actions de sensibilisation. La plus emblématique est la websérie que nous avons créée sur Internet « Ça handi long » *(http://www.cahandilong.fr/)*, qui met en scène de vrais collaborateurs du groupe. L'objectif est de couper court aux idées reçues sur le handicap dans le monde du travail. Plus globalement, nous avons un pôle handicap qui s'occupe de l'intégration tant des personnes handicapées que des autres salariés. Il est important de sensibiliser les collaborateurs qui accueillent une personne handicapée. Ce genre de politique qui démystifie le handicap a permis à certaines personnes, qui jusqu'à présent ne souhaitaient pas relever leur situation, de se déclarer.

**Quel autre moyen pour attirer les talents ?**
Nous misons beaucoup sur l'alternance. Pour le moment, ça ne représente qu'une minorité de personnes, mais le chiffre progresse bien (10 en 2013, un objectif d'une vingtaine en 2015). Pour cela, nous avons noué des partenariats comme celui qui implique l'Ecole supérieur d'assurances (ESA) et l'Agefiph pour élaborer des cursus adaptés. Grâce à ces différentes actions, nous avons plus que doublé le taux de personnes handicapées dans l'entreprise depuis 2005 passant de 150 à 340 personnes.

PROPOS RECUEILLIS PAR M.C.

Féilcitatoins : si vosu êste
capbale de lrie ce tetxe,
c'ets prace qeu vorte
cevreua s'adpate facliemnet
à al diférence.
Christelle S. - assistante médico-administrative au Centre Hospitalier de Cholet.
Crédit photo : Fred Pierre pour Connect Factory

EMPLOYEURS PUBLICS, FAITES APPEL AU FIPHFP POUR ADAPTER VOTRE ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.

Le FIPHFP, facilitateur d'intégration des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique, vous apporte les moyens de financer les aménagements nécessaires et met à votre disposition un réseau de partenaires en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi.

Aménagement de locaux et du poste de travail, mise en place d'actions de formation, suivi personnalisé : avec le FIPHFP, vous contribuez à donner les meilleures chances aux personnes en situation de handicap dans votre établissement.

*Flashez ce code ou rendez-vous sur www.fiphfp.fr pour découvrir en vidéo comment le FIPHFP accompagne les employeurs publics pour faciliter le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.*

emploi fiphfp handicap
Ensemble pour une fonction publique exemplaire

www.fiphfp.fr

Le Parisien ÉCONOMIE

« Le Parisien libéré »
25, avenue Michelet
93408 Saint-Ouen Cedex
Tél. 01.40.10.30.30
Société par actions simplifiée
Commission paritaire
n° 0115 C 85979
Président : Intra-Presse
représentée par Jean HORNAIN
Principal associé : Intra-Presse
Jean HORNAIN,
Directeur de la publication
Eric HERTELOUP,
DGA et éditeur
Thierry BORSA, Directeur
des rédactions du «Parisien»
et «d'Aujourd'hui en France»

**RÉDACTION**
Responsable de la rédaction :
Bénédicte Alaniou
balaniou@leparisien.fr
Editing et réalisation :
Marianne Blériot
mbleriot@leparisien.fr
Rédaction :
Agence Accroche-Press',
Chloé Coursaget,
Charlotte Robinet

Dossier emploi
SPÉCIAL HANDICAP
Agence Accroche-Com'

**PUBLICITÉ / AMAURY MEDIAS**
Directeur général adjoint :
Philippe Fromantin,
01.40.10.53.02

**PUBLICITÉ COMMERCIALE**
Directeur de la publicité :
Roland Aouizerate,
01.41.04.97.78
raouizerate@amaurymedias.fr

**ANNONCES EMPLOI**
Directeur de la publicité :
Muriel Petit,
01.40.10.53.22
mpetit@amaurymedias.fr

**IMPRESSION**
Sicavic Saint-Ouen (93400)

**ABONNEMENT**
Le Parisien : 0.811.875.656
(coût d'un appel local)

# La mission handicap, un relai essentiel

Dossier réalisé par Maria Cornu, Agence Accroche-Com'

La loi de 2005 et ses obligations en termes d'emploi de travailleurs handicapés ont amené les entreprises à s'organiser de manière plus structurée afin, d'une part, de recruter ou d'accueillir des collaborateurs en situation de handicap et, d'autre part, de mener des actions en interne pour sensibiliser l'ensemble des salariés. Sous la houlette le plus souvent de la direction des ressources humaines, et dans le cadre d'un accord avec l'Agefiph (pour les entreprises privées) ou le FIPHFP (pour le public), des entités spécifiques ont été créées : les missions handicap.

### Maintenir dans l'emploi ou recruter

Composée d'une ou de plusieurs personnes, la mission handicap doit remplir différentes fonctions : gérer le recrutement des personnes handicapées, s'occuper de l'aménagement du poste ou du temps de travail, évaluer la difficulté des conditions de travail mais aussi communiquer ou participer à des événements comme la Semaine de l'emploi des personnes handicapées.

« Chez Cegid, la mission handicap a d'abord un rôle de coordination des différentes actions que nous menons tout au long de l'année pour recruter, former et maintenir les personnes dans l'emploi. Elle est aussi là pour informer les futurs collègues et les managers de personnes handicapées », explique Pascal Guillemin, DRH de l'éditeur de logiciels Cegid. Sept personnes dont une infirmière travaillent régulièrement pour la mission handicap qui a été créée en 2012 lors de la signature du deuxième accord. A cela s'ajoutent 15 référents qui relaient les messages dans les différents sites du groupe à travers la France. « Pour inscrire nos actions dans la durée, il faut davantage de relais et d'expertise. C'est désormais ce que nous pouvons faire avec la mission handicap », précise Pascal Guillemin. Enfin, c'est à la mission handicap, quand elle existe, de calculer le montant de la contribution de l'entreprise à l'Agefiph lorsque le quota des 6 % n'est pas atteint.

## EN SAVOIR PLUS

▶ **Un site d'offres d'emploi** où l'on peut trouver également de nombreux témoignages de chargés de mission handicap : *http://www.missionhandicap.com/.*

▶ **Un livre blanc** réalisé à l'issue d'un colloque au Conseil économique et social et qui apporte des réponses aux questions que se posent les entreprises vis-à-vis de l'emploi des personnes handicapées. *http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Livre_blanc_vdef.pdf.*

## L'AVIS DE...

▷ **Emmanuelle PAYS,** directrice développement RH & diversité de Steria

### « La démarche doit s'inscrire dans la culture de l'entreprise »

(DR.)

**Depuis quand existe la mission handicap de Steria ?**

Elle a été créée en 2008 à la suite d'une convention signée avec l'Agefiph. Le taux de travailleurs handicapés était très faible et il y avait une démarche volontariste de la part de la direction générale pour faire évoluer la situation. Et cela a marché puisqu'en cinq ans nous avons multiplié par trois le taux de collaborateurs handicapés *(NDLR : 2 % aujourd'hui)* alors que nous recherchons essentiellement des bac + 3 à 5. Mais la réussite d'une telle démarche tient avant tout à l'implication du management.

**Qu'est-ce que cela change d'avoir une mission handicap ?**

Cela permet de coordonner les actions et de gagner en efficacité. Nous avons vu la différence avant et après la création de la mission. En nous appuyant sur la mission, nous avons pu diversifier nos interventions et, en même temps, mieux suivre dans le temps ce qui a été mis en place. Par exemple, pour le maintien dans l'emploi des collaborateurs qui est l'une des priorités du premier accord que nous avons signé en 2011.

**Quelles sont les clés de la réussite ?**

Outre le fait que cela doit être porté par le management, le facteur clé du succès est que cette démarche s'inscrit dans la culture de l'entreprise. Il faut que ça soit cohérent avec les valeurs portées par l'entreprise. La réussite tient également aux moyens que l'on se donne. Lorsqu'elle a été créée, la mission handicap comptait un chargé de mission. Aujourd'hui, il y a quatre personnes à temps plein qui reportent directement à la DRH et un réseau de six correspondants handicap en régions.

▷ **Sandrine LENOBLE,** responsable de la mission handicap chez But

### « Elle change la vision des équipes et des manageurs »

Chez But, la création de la mission handicap remonte à 2011, date de la signature du premier accord d'entreprise. Et depuis deux ans qu'elle s'en occupe, Sandrine Lenoble est sans cesse sur le terrain : « La mission a pour rôle de coordonner les différentes actions que nous menons en faveur des travailleurs handicapés, que ce soit pour le recrutement, la sensibilisation ou le maintient dans l'emploi. » Une tâche d'autant plus lourde que But possède 180 points de vente en régions et n'a pas encore de référent handicap localement. A charge donc pour la jeune femme de se rendre sur place afin de rencontrer les collaborateurs et les managers ainsi que les employés handicapés (3,14 % pour les magasins de plus de 20 collaborateurs) : « J'interviens régulièrement notamment pour l'aménagement des postes de travail et le maintien dans l'emploi. Je coordonne également les interventions des prestataires extérieurs comme par exemple les ergonomes et je gère les recrutements. »

> « Il ne faut jamais lâcher et faire sans arrêt des actions de sensibilisation »

Sandrine Lenoble rencontre régulièrement les collaborateurs et les managers des 180 points de vente en régions de But. (DR.)

En général, c'est elle qui étudie personnellement les candidatures des personnes handicapées et fait les recommandations auprès des directeurs de magasin. Lorsqu'elle fait le bilan de ces deux années d'activité, Sandrine estime que « la création de la mission a aidé à changer la vision du handicap au sein de l'entreprise. Ainsi, les personnes se déclarent plus facilement et la problématique est mieux appréhendée en interne par les collaborateurs et les managers ». Même si, constate-t-elle, « il ne faut jamais lâcher et faire sans arrêt des actions de sensibilisation ». Une démarche essentielle pour obtenir une véritable prise de conscience.

MOBILISÉS POUR L'EMPLOI
ON-Y-VA!
seine-saint-denis
LE DÉPARTEMENT
LE DÉPARTEMENT S'ENGAGE
POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
Depuis 2005, le Conseil général de la Seine-Saint-Denis facilite le recrutement des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi grâce à un suivi personnalisé. Des efforts récompensés, puisqu'en septembre 2012, le Département a atteint le taux d'emploi de 7 %, se plaçant ainsi parmi les collectivités territoriales les plus volontaires au plan national.
602 AGENTS PORTEURS DE HANDICAP TRAVAILLENT AU CONSEIL GÉNÉRAL
20 PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ONT ÉTÉ RECRUTÉS DEPUIS 2009
82 AMÉNAGEMENTS DE POSTES ONT ÉTÉ RÉALISÉS ENTRE 2009 ET 2012.
LE DÉPARTEMENT A REÇU EN 2012, LE PRIX DES COLLECTIVITÉS ACCESSIBLES, CATÉGORIE EMPLOI.
www.seine-saint-denis.fr
seine-saint-denis

▷ **Jennifer PAGNOUX,** responsable de la mission handicap d'Armonia

# « Nous communiquons toute l'année auprès des collaborateurs »

Il y a maintenant quatre ans que le groupe Armonia (anciennement groupe Phone Régie) a commencé à vraiment organiser sa politique en faveur des travailleurs handicapés par l'intermédiaire de sa filiale Phone Régie. Une démarche qui a porté ses fruits comme l'explique Jennifer Pagnoux, responsable de la mission handicap : « Nous avons signé un premier accord en 2009 qui a été reconduit en 2013. A l'époque, il y avait 30 personnes reconnues en situation de handicap chez Phone Régie sur un effectif de 1 800 personnes équivalents temps plein (ETP). Aujourd'hui, sur 2 080 collaborateurs ETP, nous avons 80 personnes reconnues soit 2,9 % de l'effectif et, au terme de l'accord actuel, nous souhaitons atteindre, fin 2015, 130 collaborateurs reconnus pour 2 300 collaborateurs ETP. » Afin d'atteindre ces objectifs et faire tomber les appréhensions, Phone Régie a misé sur le recrutement via des sites emploi spécialisés mais aussi sur la sensibilisation en interne : « En 2010, nous avons fait une campagne afin que les collaborateurs en situation de handicap se déclarent. Cette opération a très bien fonctionné et nous avons pu engager différentes actions », souligne Jennifer Pagnoux qui prend contact personnellement avec chacune des personnes reconnues handicapées de l'entreprise afin de déterminer ses besoins (aménagement de poste de travail, du temps de travail…). Par ailleurs, la marque communique régulièrement durant l'année pour sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs. Un moyen de faciliter l'intégration et de faire tomber les préjugés selon Jennifer Pagnoux : « Nous organisons des ateliers avec des psychologues et les manageurs de nos collaborateurs en situation de handicap et nous participons à des événements de sensibilisation au handicap comme le raid de la mixité. » Une communication interne et externe qui sera étendue lors de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

**Selon Jennifer Pagnoux, le groupe Armonia compte 2 080 collaborateurs équivalents temps plein dont 80 personnes reconnues en situation de handicap, soit 2,9 % de l'effectif.** (DR.)

**ARMONIA**
**Secteur :** services aux entreprises.
**Chiffres d'affaires 2012 :** 220 millions d'euros.
**Effectif France :** 4 160 collaborateurs.
**Contact :** *http://www.phone-regie.com/.*
**Sites de recrutement :** *http://www.phone-regie.com/modules/offres_emploi/.*

MARIA CORNU
AGENCE ACCROCHE-COM'

▷ **Thierry MARCHAND,** responsable de la RSE au sein d'Arval France

# « La mission handicap s'intègre dans notre démarche RSE »

Chez Arval, la politique en faveur des travailleurs handicapés n'est pas un vain mot. C'est en effet sur ses actions concrètes que le leader de la location longue durée de véhicules d'entreprise multimarque en France aime à communiquer : organisation pour faciliter des démarches (se rendre chez le médecin, par exemple) ; prise en charge des trois jours de carence en cas d'arrêt maladie ; avantages pour financer des dépenses liées à la situation de handicap… La filiale du groupe BNP Paribas a, depuis 2007, multiplié les initiatives afin d'attirer et surtout garder dans l'emploi les personnes en situation de handicap. Un engagement que l'entreprise porte avec succès, même si Thierry Marchand, responsable de la RSE au sein d'Arval France, reconnaît qu'il y a encore du chemin à accomplir : « Nous avons signé notre deuxième accord en 2011 avec, pour objectif, de faire croître le taux d'employabilité. Nous menons notamment des campagnes de sensibilisation internes afin que les salariés concernés se déclarent. Nous travaillons aussi beaucoup avec les manageurs pour les former à la non-discrimination et avec les collaborateurs qui sont en contact avec des collègues en situation de handicap. Car la mission handicap n'est pas un élément isolé. Elle s'intègre dans notre démarche RSE. » A ces démarches s'ajoute le recrutement de personnes handicapées. Avec, là encore, quelques obstacles à surmonter : « Notre problématique, c'est de trouver les profils qui correspondent à nos métiers. Nous recrutons essentiellement des bac + 2-3 et faisons appel à des organismes spécialisés pour nous accompagner. Mais c'est un travail au long cours », souligne Thierry Marchand, qui rappelle que l'entreprise a également des partenariats avec le secteur protégé.

**Chez Arval France, Thierry Marchand insiste sur la nécessaire sensibilisation de tous les salariés et sur la formation des manageurs à la non-discrimination.** (Xavier Muyard.)

**ARVAL FRANCE**
**Secteur :** location longue durée de véhicules d'entreprise ; filiale à 100 % du groupe BNP Paribas.
**Chiffre d'affaires 2012 :** NC.
**Effectif France :** plus de 1 000 collaborateurs (4 000 dans le monde).
**Contact :** *http://www.arval.com/fre/location-longue-duree/accueil/index.html.*
**Sites de recrutement :** *http://www.arval.fr/fre/location-longue-duree/entreprise-location/presentation-arval/presentation-arval.html.*

M.C.

▷ **Gwenaëlle BOUSSEMART-TROEL,** chargée de la mission handicap chez Norauto

# « Tous nos postes sont ouverts »

Spécialiste des centres auto, Norauto est aussi un important recruteur de personnes handicapées. Et si le taux de 6 % de la masse salariale n'est pas encore atteint, l'entreprise a de grandes ambitions pour les trois prochaines années : « Aujourd'hui, nous sommes à 3,36 % de personnes handicapées. Nous visons 4,2 % d'ici à 2015 à la fin de l'accord triennal, ce qui correspond à l'embauche de 40 CDI », explique Gwenaëlle Boussemart-Troel, chargée de la mission handicap.

Cela fait près de dix ans (en 2004 exactement) que Norauto a structuré sa politique en faveur des personnes handicapées avec, d'abord, la création du poste de chargé de mission puis, en 2005, la signature d'une convention avec l'Agefiph. Et depuis 2007, des accords sur trois ans, ce qui permet aujourd'hui à la société d'avoir 160 collaborateurs en situation de handicap.

« Nos engagements sont à différents niveaux. Il s'agit aussi bien de maintenir les personnes dans l'emploi que de travailler avec le secteur protégé », précise Gwenaëlle Boussemart-Troel.

Les profils recherchés ? Divers car, précise la chargée de mission, « tous nos postes sont ouverts. Que ce soit pour les ateliers, la vente ou les postes de manageurs. Il n'y a pas d'offres réservées aux personnes handicapées. Si elles ont les compétences, elles peuvent candidater à tous les postes ». Pour trouver les talents, Norauto s'adresse aux sites spécialisés et participe à des forums dédiés aux personnes handicapées.

L'entreprise a également prévu des parcours d'intégration tant pour le nouvel arrivant que pour les futurs collègues : « Nous avons mené des actions de sensibilisation et d'information auprès de tous les collaborateurs. » Un politique qui porte ses fruits et permet de renforcer la cohésion des équipes.

**NORAUTO**
**Secteur :** réparation et entretien automobile ; filiale du groupe Mobivia.
**Chiffre d'affaires 2012 du groupe Mobivia :** 1,6 milliard d'euros.
**Effectif France Norauto :** 5 000 collaborateurs.
**Contact :** *http://www.norauto.fr/.*
**Site de recrutement :** *http://www.norauto-recrute.fr/site/.*

M.C.

**Gwenaëlle Boussemart-Troel annonce l'embauche en CDI de 40 personnes handicapées d'ici à 2015 chez Norauto.** (DR.)

# Salons et réseaux : des rencontres au programme toute l'année

De multiples événements à Paris ou en régions permettent tout au long de l'année aux personnes handicapées de trouver un emploi. Les sites et les réseaux sociaux gagnent du terrain. Zoom sur quelques rendez-vous clés.

DOSSIER RÉALISÉ PAR FABIENNE TISSERAND
AGENCE ACCROCHE-COM'

Si la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées est un temps fort dans l'année, il n'est pas le seul événement ou le seul moyen permettant de trouver du travail. Secteur public et secteur privé multiplient les initiatives afin de donner aux personnes en situation de handicap la possibilité de rentrer en contact avec les recruteurs.

## Une place dédiée dans les salons

Certains salons généralistes, à l'image de Paris pour l'emploi, dédient un pavillon aux personnes en situation de handicap *(lire aussi l'Avis de Michel Lefèvre, commissaire de Paris pour l'emploi)*. D'autres manifestations centrées sur les services aux personnes handicapées, comme AutonomicExpo, créent des espaces spécifiques pour l'emploi. « Nos villages emploi rassemblent 10 % des visiteurs de ces salons, précise Eléonore Gourmelin, chargée de mission emploi et insertion de l'Ades, organisateur de ces événements. Trois éditions sont prévues pour 2014, à Paris, Metz et Marseille. Parmi les 50 000 visiteurs attendus, 5 000 devraient être des personnes en quête d'emploi, aussi bien dans des entreprises classiques que dans des Esat, établissements et services d'aide par le travail. »

## Une forte mobilisation sur la Toile

L'Internet est un outil particulièrement efficace dans la recherche d'emploi des personnes handicapées, limitant les difficultés liées à la mobilité et facilitant ainsi la prise de contact avec les entreprises. Ainsi, les sites de recrutement spécialisés comme Hanploi.com de l'association Hanploi ou Missionhandicap.com de JobinLive sont devenus quasi incontournables dans les politiques de recrutement. Ils jouent un rôle de vitrine pour les entreprises qui y font connaître leur stratégie en matière d'emploi des personnes handicapées et peuvent y consulter des CV.

De même, les forums de recrutement virtuels ne cessent de prendre de l'ampleur. Ils permettent à des candidats de passer des entretiens grâce à leur ordinateur ou leur téléphone mobile. « Ces salons en ligne touchent un nouveau public, estime Véronique Gaudoux-Dauvillier, directrice de la communication de l'Agefiph. Ils intéressent les personnes éloignées des villes qui n'ont pas la possibilité de se déplacer, ainsi que celles déjà en poste qui veulent se remettre sur le marché du travail. Les diplômés, familiarisés avec les nouvelles technologies apprécient ces forums. Plus de 40 % des candidats inscrits affichent un diplôme de niveau bac + 2 minimum. »

Et le succès semble au rendez-vous, notamment pour le forum en ligne Handi2day, qui se déroule deux fois par an, en avril et en octobre : « La dernière édition a permis à plus de 65 employeurs de réaliser 3 800 entretiens d'embauche, soit 30 % de plus qu'au printemps dernier », précise Nicolas Bissardon, directeur des relations extérieures de Handicap.fr.

## Des réseaux sociaux de poids

« Faire du réseau » devient de plus en plus utile et possible. Selon une enquête de TNS Sofres en 2012, plus de la moitié des recruteurs font appel aux réseaux sociaux dans leur processus de recrutement. A côté des réseaux généralistes comme Facebook, LinkedIn ou Viadeo apparaissent des réseaux spécialisés dans le handicap. Les derniers-nés se nomment uDiversal de CED-Handploi et Réseau-Handicap de JobinLive. Pour ne pas se sentir isolés dans leur recherche d'emploi, les candidats peuvent compter sur les réseaux de bénévoles, notamment ceux du Réseau des réussites de l'Adapt.

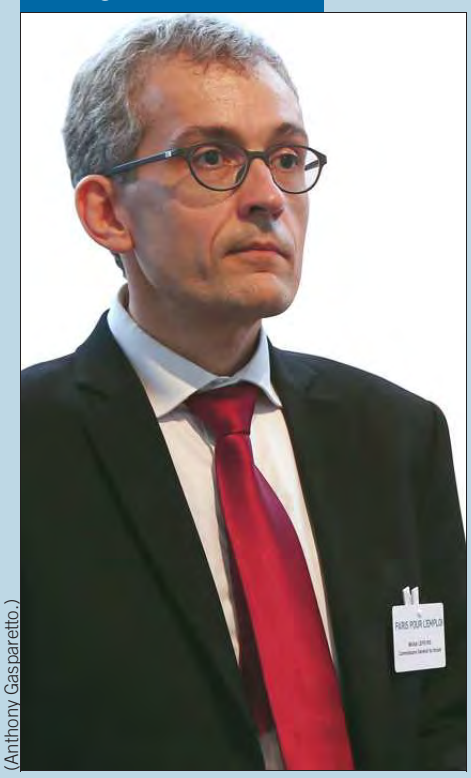
Chaque année, quelque 320 bénévoles répartis dans une trentaine de comités en régions accompagnent plus de 350 demandeurs d'emploi handicapés dans leur recherche de travail. Ils les aident à définir leur projet professionnel, à réaliser leur CV, les entraînent à l'entretien d'embauche. Une vraie mission de coach et beaucoup d'écoute.

Nous sommes tous
HANDISPENSABLES !
DEKRA
DEKRA
DEKRA
DEKRA
DEKRA
ONTHEMOON © J.M.COLRAT
«Convaincus que nous pouvons tous être concernés par le handicap, nous agissons au quotidien pour faire évoluer les mentalités et ainsi, favoriser l'émergence de tous les talents. Chez DEKRA Industrial, tous les collaborateurs sont HANDISPENSABLES ! »
Amilcar MADUREIRA, Responsable Recrutement, Mobilité & Handicap
Retrouvez plus d'informations
et l'ensemble de nos offres sur
www.recrutement-dekra.fr
DEKRA
MISSION
Handicap

**La Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH), qui se tient cette année du 18 au 23 novembre, propose des forums, salons, ateliers, handichats et bien d'autres actions organisées sur toute la France. En 2012, elle avait intéressé 22 000 personnes handicapées et 3 800 entreprises.** (Carrefours pour l'Emploi/Anthony Gasparetto.)

## L'AVIS DE...

▷ **Michel LEFÈVRE,** directeur général de Carrefours pour l'emploi, commissaire du forum Paris pour l'emploi



(Anthony Gasparetto.)

# « Le pavillon handicap a accueilli en octobre 4 000 candidats »

**Le forum Paris pour l'emploi consacre un pavillon de 1 000 m² au recrutement des travailleurs handicapés. Quelles sont ses spécificités ?**

Nous avons lancé cette initiative il y a trois ans à la demande des recruteurs pour permettre aux personnes handicapées de se déplacer plus aisément dans ce salon particulièrement fréquenté. Il accueille près de 55 000 visiteurs sur une période de deux jours. Aujourd'hui, un espace identifié est exclusivement réservé aux personnes handicapées ainsi qu'à leurs accompagnateurs. Le confort de visite a été amélioré grâce à l'aménagement des stands, à la mise à disposition de guides en braille pour les aveugles ainsi que de huit interprètes en langue des signes. Notre objectif ne se limite pas à communiquer sur le handicap, mais à permettre aux candidats d'établir un vrai dialogue avec les entreprises et de signer des contrats de travail.

**Quel bilan dressez-vous du salon d'octobre ?**

Avec 120 recruteurs, dont une majorité de multinationales dotées de missions handicap, le pavillon handicap concentre 20 % de l'offre du salon. Il a accueilli 4 000 candidats qui ont déposé des CV chez huit employeurs potentiels en moyenne, dont deux peuvent être considérés comme des pistes sérieuses. Les candidats handicapés sont en moyenne âgés de 35 ans, soit 10 ans de plus que les autres visiteurs car le handicap intervient souvent au cours de la vie. Ils représentent 54 % d'hommes pour 46 % de femmes.

**Quelles sont les opérations à venir ?**

La manifestation se déclinera au printemps 2014 dans les régions Provence-Alpes-Côte d'Azur, Haute-Normandie et Languedoc-Roussillon. Nous préparons également le forum de recrutement Paris, Métropole pour l'emploi des jeunes et l'égalité de chances qui se tiendra le 4 février 2014 à la Grande Halle de la Villette, à Paris. Un village spécifique sera dédié aux personnes handicapées, mais l'espace ne sera pas clos, les stands seront ouverts à tous, car ce lieu est dans sa globalité tout à fait adapté à un public de personnes handicapées. Douze mille personnes sont attendues dont 9 % qui se déclarent handicapées. Les jeunes doivent mettre en avant leur employabilité, leurs compétences. Nous sommes dans une logique de recrutement et pas dans une logique sociale.

# Comment se préparer à la visite

Comment se présenter à un employeur ? Quel est le moment le plus approprié dans le processus de recrutement pour parler de son handicap ? Ces questions, nombre de candidats à l'emploi se les posent, notamment lorsque leur handicap n'est pas apparent. « Diabète, surdité ou dépression, 85 % des handicaps sont invisibles », précise Lucie Caubel, créatrice de la société LC Conseil, spécialisée dans l'accompagnement des entreprises dans leur politique de handicap et cofondatrice du salon Handi2day.

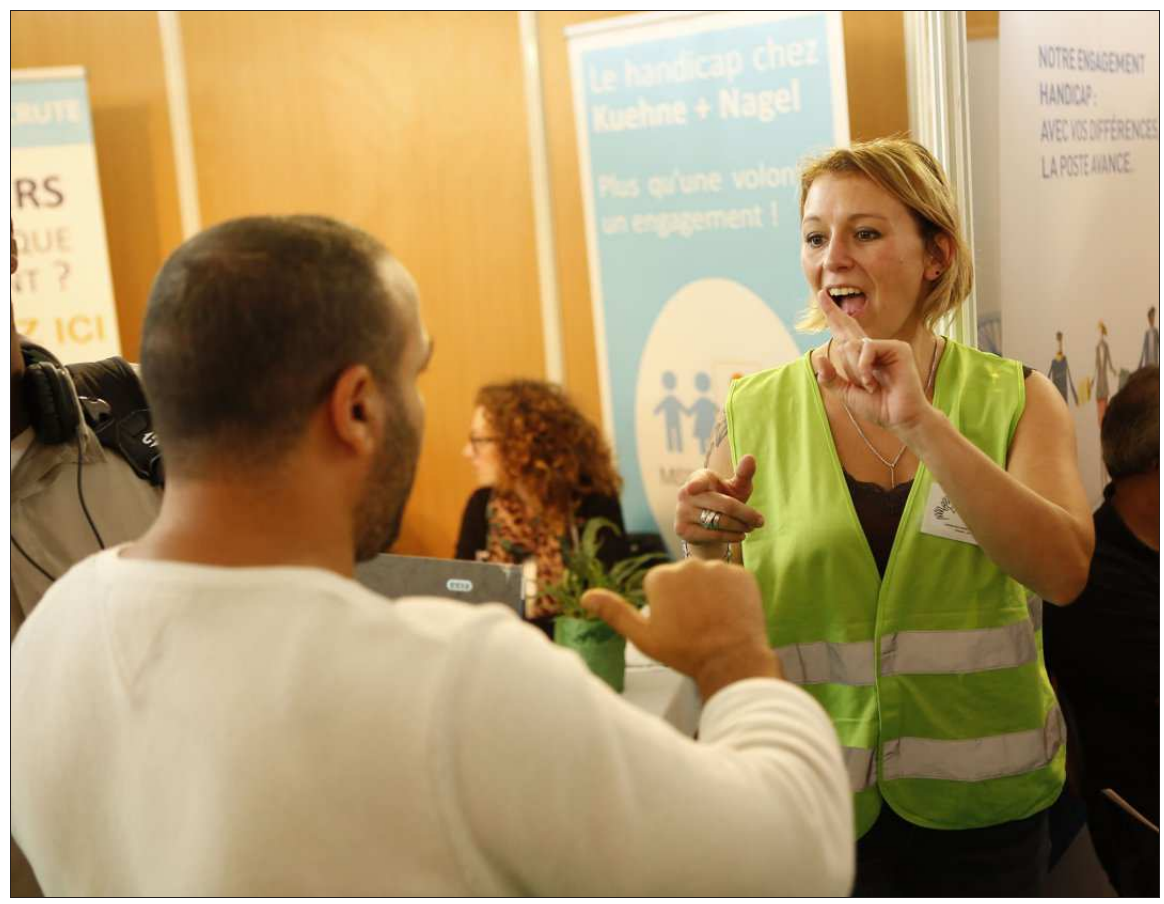
Pour Isabelle Velasco, directrice de l'agence Handipass, structure de Pôle emploi dédiée aux personnes en situation de handicap, « il est essentiel en amont, comme pour tout candidat, de définir son projet professionnel et de le mettre en valeur de façon efficace dans son CV ». Mais, il faut être réaliste et ce projet doit être compatible avec son handicap : « Une personne qui se fatigue vite recherchera par exemple un emploi à temps partiel », précise Anne Roi, responsable du développement de l'Unir (Union pour l'insertion et la réinsertion professionnelle des personnes handicapées).

Avant d'aller sur un salon, il est utile d'étudier le site des entreprises exposantes pour repérer celles qui proposent des offres compatibles avec son handicap. Sur place, il reste à se montrer convaincant dès les premières minutes en valorisant ses compétences professionnelles et son expertise.

### « Proposer des solutions pour aménager le poste de travail »

« Vient ensuite seulement l'opportunité de parler de son handicap, notamment si l'entreprise qui recrute est *handibienveillante*, précise Isabelle Velasco, il n'est pas nécessaire de mentionner sa pathologie, qui relève du secret médical, mais d'aborder son handicap sous l'angle des contre-indications. Il faut le positiver, et proposer à l'entreprise les solutions pour aménager le poste de travail. »

Indiquer que l'on a besoin d'un fauteuil se révèle plus judicieux que de dire d'emblée que l'on ne peut pas rester debout longtemps. Dans le même sens, une personne qui a des problèmes de vue demandera un écran 24 pouces et celle qui entend mal, un téléphone adapté. En résumé, un candidat capable d'identifier les solutions à ses difficultés fait preuve de maîtrise de lui, ce qui rassure l'employeur.




**Les candidats doivent se montrer convaincants dès les premières minutes de l'entretien avec les recruteurs en valorisant leurs compétences professionnelles et leur expertise.** (Carrefours pour l'Emploi/Anthony Gasparetto.)

HandiSolidaires
3, rue Cambronne - 75015 Paris
Tél. 01 73 78 26 36
handisolidaires@phone-regie.com
www.handisolidaires.eu

**Phone Régie**, spécialiste de l'accueil en entreprise, propose des emplois adaptés et évolutifs aux personnes en situation de handicap.

À ce jour, nous comptons plus de 70 collaborateurs en situation de handicap, en CDI ou en CDD, en poste chez nous ou chez nos clients.

Envoyez votre candidature CV + lettre de motivation à : **handisolidaires@phone-regie.com**

Retrouvez-nous sur : You Tube

Aix-en-Provence • Bordeaux • Dijon • Grenoble
La Défense • Lille • Lyon • Montpellier
Nantes • Nice • Orléans • Paris • Rennes
Rouen • St-Quentin-en-Yvelines
Strasbourg • Toulouse • Tours • Barcelone
Bruxelles • Casablanca • Londres
Luxembourg • Madrid • Monaco

Une marque du groupe Armonia

PHONE RÉGIE

conception graphique : Thomas Leclerc - www.thomasleclerc.com

▷ **Stanislas JANKOWSKI,** 22 ans, commercial en contrat de professionnalisation chez Orange à Toulouse (Haute-Garonne)

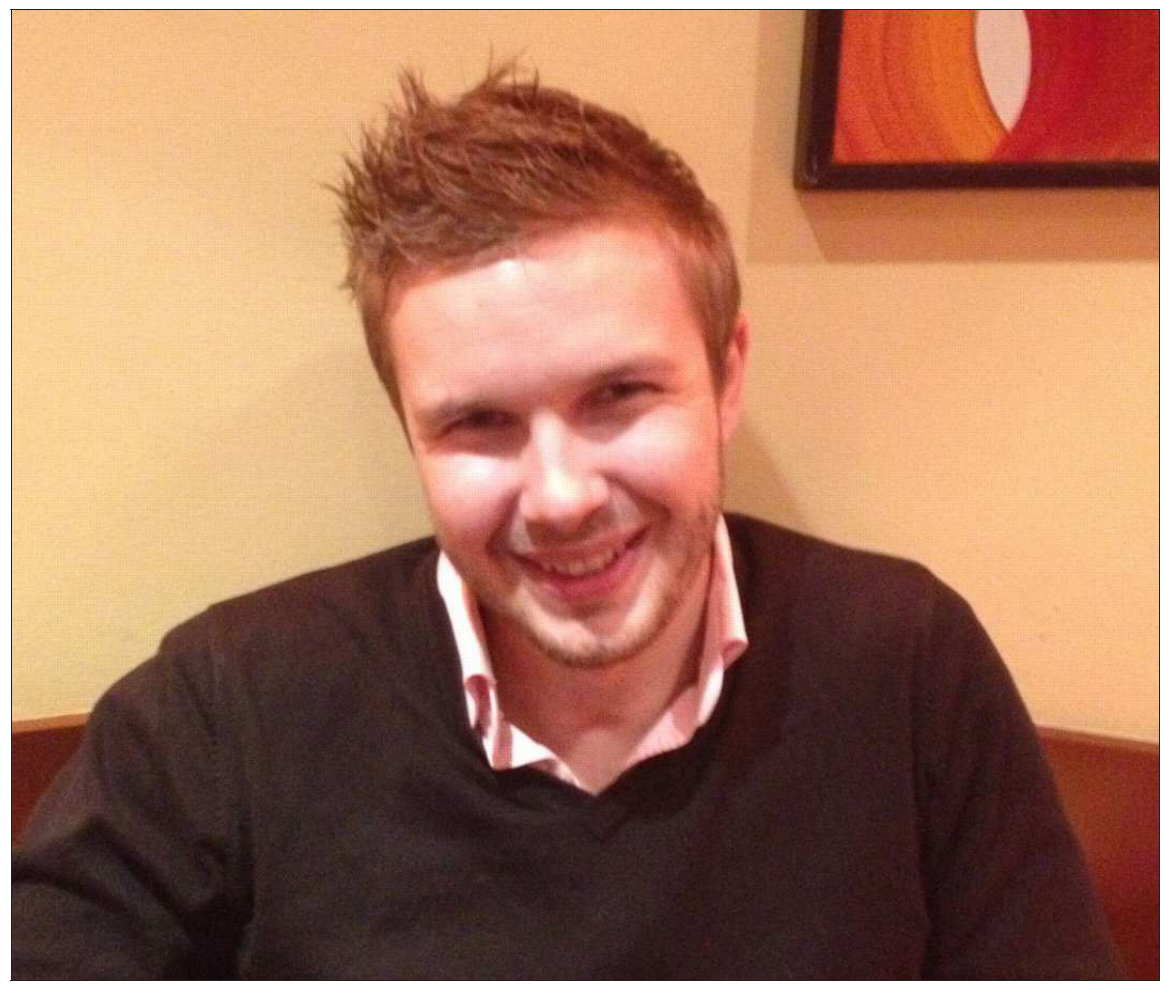
# « Mon profil a été repéré sur un site d'emploi spécialisé »

Stanislas Jankowski est un jeune homme particulièrement combatif. « Si je ne l'avais pas été, je serais encore dans le coma, confie cet ancien champion de France de kenpo, art martial sino-vietnamien, victime en 2010 d'un très grave accident de moto. Deux mois de coma, une fracture de la nuque, un œdème cérébral lui ont imposé dix mois d'arrêt de travail alors qu'il était alternant chez un opérateur de téléphonie mobile. Et quelques séquelles, notamment une grande fatigabilité et encore des pertes de mémoire. « J'ai eu beaucoup de mal à accepter d'être considéré comme une personne handicapée », raconte-t-il.

Aujourd'hui, Stanislas bénéficie du statut RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) et vient de signer un contrat de professionnalisation de treize mois en qualité de conseiller commercial dans un centre d'appels chez Orange à Toulouse. L'affaire s'est bouclée très vite. « Après avoir déposé mon CV sur de nombreux sites, j'ai été contacté par MissionHandicap de JobinLive pour participer à une journée de recrutement spécialisée pour personnes en situation de handicap. »

Stanislas apporte un seul CV, il le laisse sur le stand d'Orange, à la suite d'une conversation d'une vingtaine de minutes avec un responsable des ressources humaines. Quelques heures plus tard, il est recontacté pour un vrai entretien d'embauche et est engagé dans la foulée.

Aujourd'hui, il gagne 1 080 € net par mois et a confiance en ses qualités de vendeur pour bénéficier de primes additionnelles. D'ici trois à quatre ans, il espère être en mesure de redevenir commercial sur le terrain. « Mon ambition serait de travailler à l'international », précise-t-il. Stanislas, qui adore les voyages, indique avoir quelques notions de mandarin et de polonais !



**Stanislas Jankowski a été contacté par MissionHandicap de JobinLive pour participer à une journée de recrutement spécialisée pour personnes handicapées où il a rencontré son futur employeur, Orange.** (DR.)

« Ce qui me plaît chez RRG ?
C'est une entreprise qui m'accepte comme je suis. »

**RENAULT RETAIL GROUP** - filiale de RENAULT et spécialiste de la distribution automobile - s'engage activement dans l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Sensibiliser ses collaborateurs, favoriser l'insertion de chaque travailleur, développer l'accès à la formation ou encore adapter les postes de travail sont autant d'actions menées au quotidien par RRG.

RENAULT RETAIL GROUP s'engage en 2013 à poursuivre sa démarche entreprise depuis de nombreuses années !

**Vous souhaitez obtenir plus d'informations sur les actions concrètes menées chez RRG ?**

La réponse en images : visionnez notre film dans l'onglet « Carrières » de notre site Internet www.renaultretailgroup.com.

LES ATELIERS CORPORATE

RENAULT RETAIL GROUP

*Pour postuler, rendez-vous sur www.renaultretailgroup.com*
*ou envoyez votre candidature par e-mail à : missionhandicap.rrg@renault.com*

RENAULT

# Le clubhouse, un projet pilote destiné aux handicapés psychiques

**Le clubhouse lancé il y a dix-huit mois à Paris dans le Xe arrondissement vise à la réinsertion sociale et professionnelle de personnes souffrant de troubles mentaux (dépression sévère, schizophrénie, troubles bipolaires).** (DR.)

Les entreprises sont souvent démunies face au handicap psychique. Et pourtant « un tiers des demandes de RQTH (reconnaissance de qualité de travailleur handicapé) concernent des troubles du type bipolarité, dépression sévère ou schizophrénie », affirme Célina Aimetti, déléguée générale de l'association Clubhouse, projet pilote lancé, il y a dix-huit mois, à Paris dans le Xe arrondissement. « Cette association s'inspire des clubhouses américains, précise Célina Aimetti. Nous avons voulu créer un véritable lieu d'échanges pour faciliter le retour à l'emploi des handicapés psychiques. » Lieu de vie de jour, ce club fonctionne comme une petite entreprise dans laquelle chacun de ses membres exerce une responsabilité, comme l'accueil téléphonique, la gestion administrative, le suivi du parc informatique ou la préparation des repas. Une bonne façon de se remettre le pied à l'étrier en développant des compétences transposables dans le milieu de l'entreprise et de retrouver confiance en soi. Chaque semaine, une entreprise est invitée à visiter le clubhouse et régulièrement les membres du club mènent des opérations de sensibilisation au sein même des entreprises. Leur ambition est de changer le regard et les préjugés des employeurs sur le handicap psychique. Aujourd'hui, le club compte une quarantaine d'entreprises partenaires. Parmi ses 70 membres, certains n'ont pas de diplôme, d'autres affichent un bac + 8. Près d'une vingtaine ont déjà accédé à un stage ou à un emploi. Dans le monde, il existe déjà 350 clubhouses et Célina Aimetti espère pouvoir très prochainement développer ce type de structure sur tout le territoire français.
*http://www.clubhousefrance.org.*

## EN SAVOIR PLUS

**À CONSULTER**

▶ **Le site d'Autonomic Expo,** pour connaître l'agenda des salons : *http://www.autonomic-expo.com.*

▶ **Handi2day,** le salon virtuel accessible en ligne et sur mobile est organisé deux fois par an en avril et en octobre et permet de passer des entretiens par téléphone ou par chat : *http ://www.handi2day.fr/*

▶ **Le site de Carrefours pour l'emploi** pour découvrir le planning des forums organisés par cet établissement public : *http://www.carrefouremploi.org*

▶ **Le site Mission Handicap** d'information et d'emploi des personnes handicapées : *http://www.missionhandicap.com.*

**S'Y RENDRE**

▶ **Les mardis du handicap,** le 10 décembre à Paris. Pour trouver un emploi dans le domaine de l'audit, du commerce, de la banque, de l'assurance, du commerce et de l'informatique. Pour s'inscrire et connaître les dates et les thèmes de 2014 : *www.missionhandicap.com/forum-recrutement-handicap.*

handi'CAP GROUPE RAPP

Rendre la vie plus confortable pour tous.

Ouverts à toutes les tendances, nous sommes ouverts à tous les talents : nous défendons dans nos équipes la diversité, l'égalité hommes-femmes et l'emploi des personnes handicapées.
C'est l'objectif de notre action «handi'CAP», démarrée en 2010, destinée à faciliter le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, à les accompagner dans leur évolution professionnelle et à favoriser le recrutement externe. L'engagement concret de notre entreprise se traduit également par des opportunités H/F à temps partiel ou complet en région parisienne.

Futurs Responsables de rayon, Conseillers de vente, Employés de boutiques, Hôtes de caisse et Magasiniers, rejoignez la dynamique de nos équipes et adressez votre candidature à : **diversite@merapp.com**

orc fr © Corbis.

**Si en 2013, nous avons signé notre 2e accord, c'est parce que nous sommes convaincus que nous avons un rôle à jouer pour le bien-être de tous.**

Fly. ATLAS Votre Choix Qualité . Vie CROZATIER MEUBLES & DÉCORATION

Groupe Rapp

▷ **Latifa ZEMMOURI,** directrice de l'innovation sociale et de la formation chez Générale de santé

# « Nous espérons atteindre le quota de 6 % fin 2016 »

Avec 80 % de soignants sur un total de 23 000 collaborateurs, Générale de santé place l'engagement en matière d'emploi de personnes handicapées comme un axe de développement incontournable de sa politique de ressources humaines. Pour faire évoluer une situation de méconnaissance du sujet, un important travail de sensibilisation et d'intégration a donc été mené depuis 2008 (date du premier accord) : « En interne, nous n'avons pas voulu faire de campagne incitative pour forcer les collaborateurs à se déclarer mais plutôt montrer que l'entreprise savait être handi-accueillante avec des nouveaux collaborateurs : le recrutement reste le meilleur moyen de sensibiliser les équipes. L'idée était de rassurer les salariés et, parallèlement, de sensibiliser les équipes et les managers », précise Latifa Zemmouri, directrice de l'innovation sociale et de la formation chez Générale de santé. Et les résultats ont été au rendez-vous : outre une campagne massive de recrutement de travailleurs handicapés (plus de 110 équivalents temps plein entre 2011 et fin 2013), les collaborateurs concernés ont été de plus en plus nombreux à se déclarer : « Désormais, pour un recrutement, nous avons une déclaration spontanée. Globalement, en 2008, nous avions 3,2 % de personnes handicapées dans le groupe. Fin 2012, la proportion était de 5,02 %. Nous espérons atteindre 6 %, fin 2016 », précise Latifa Zemmouri.

**Chez Générale de santé, Latifa Zemmouri a conclu des partenariats avec des centres de formation pour mettre en place des parcours en alternance destinés aux étudiants handicapés.** (DR.)

Cependant pour le groupe et ses 106 établissements, la principale difficulté reste de trouver des personnes qualifiées. « Peu de personnes handicapées suivent des formations aux métiers de soignants. C'est pourquoi nous avons conclu des partenariats avec des centres de formation pour mettre en place des parcours en alternance destinés aux étudiants handicapés. Par ailleurs, nous favorisons l'évolution professionnelle afin de permettre, par exemple, à des aides-soignantes de devenir infirmière », ajoute Latifa Zemmouri.

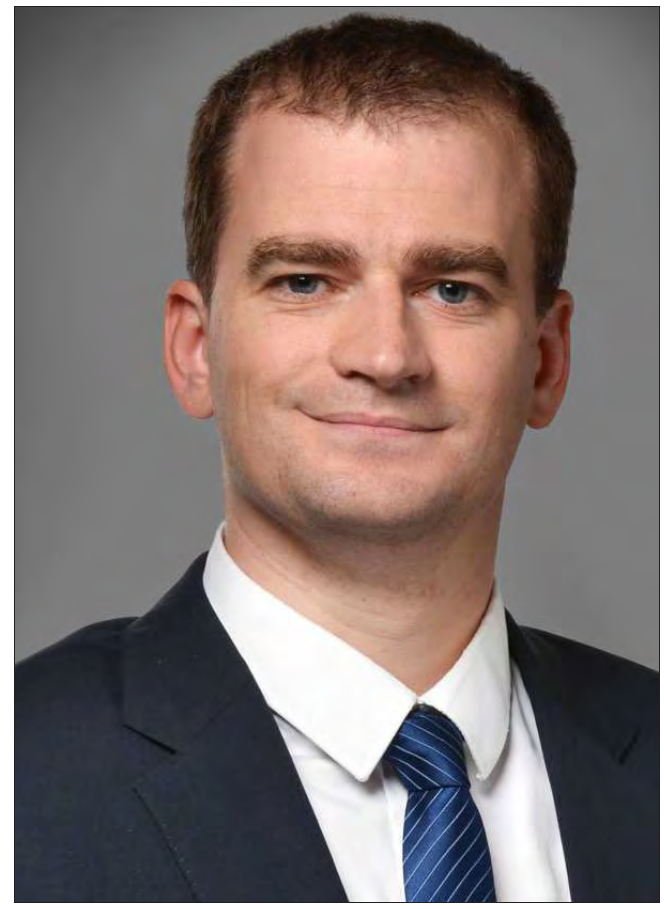
**MARIA CORNU**
**AGENCE ACCROCHE-COM'**

**GÉNÉRALE DE SANTÉ**
**Secteur :** établissements hospitaliers.
**Chiffre d'affaires 2012 :** 2 milliards d'euros.
**Effectif France :** 23 000 collaborateurs.
**Sites de recrutement :** *http://www.generale-de-sante.fr/Carrieres/Generale-de-Sante-et-vous/Personnes-handicapees.*

▷ **Julien COTTE,** directeur du recrutement et de la mobilité chez CGI

# « Nous avons des référents dans toute la France »

Alors que la plupart des entreprises technologiques comptent à peine 0,5 % de travailleurs handicapés, le groupe CGI parvient à atteindre 1,8 %. Un chiffre encore insuffisant au regard de la loi mais que la SS2I tente peu à peu de faire progresser. Ainsi 100 personnes handicapées devraient être recrutées au cours du nouvel accord (le troisième qui court de 2013 à 2015) : « Nous avons une vraie pénurie de candidats car généralement, nous recrutons surtout des bac + 5 », explique Julien Cotte, directeur du recrutement et de la mobilité chez CGI. « C'est pourquoi, nous avons axé notre nouvel accord sur la formation. Nous accueillons des profils bac + 2-3 qui seront formés afin d'obtenir un diplôme d'ingénieur en informatique. » Pour renforcer son engagement, l'entreprise a également décidé de mettre en place un réseau de référents handicap dans la plupart de ses implantations hexagonales. Et, avant même le lancement, le résultat dépasse les espérances : « Nous avons déjà 14 référents sur les 21 villes dans lesquelles CGI est implanté. Nous avons eu plus de répondants que nécessaire », souligne Julien Cotte. Des référents qui sont formés sur les différents types de handicap mais aussi sur la manière d'accueillir des personnes handicapées dans l'entreprise et qui peuvent être également sollicités par les futurs collègues du travailleur handicapé.



**Selon Julien Cotte, CGI compte déjà 14 référents sur les 21 villes dans lesquelles il est implanté, tous formés sur les différents types de handicap.** (DR.)

Car, pour CGI, l'important est non seulement d'intégrer mais aussi de maintenir les personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise. A cet effet, le groupe a mis en place différentes initiatives comme une personne dédiée à l'accompagnement ou à l'adaptation du poste de travail. Par ailleurs, « dès qu'une personne handicapée est recrutée, nous lui proposons de réunir ses collègues et manageurs pour présenter son handicap. C'est très positif et ça dédramatise la situation », précise Julien Cotte.

**M.C.**

**CGI**
**Secteur :** ESN (entreprise de services du numérique), anciennement SS2I.
**Chiffre d'affaires 2012 :** près de 8 milliards d'euros.
**Effectif France :** près de 10 000 collaborateurs.
**Site de recrutement :** *http://www.cgi-recrute.fr/.*

▷ **Enor LE MEUR,** responsable de la mission handicap et emploi du Crédit agricole (caisses régionales)

# « Les travailleurs handicapés sont considérés comme des collaborateurs ordinaires »

Groupe bancaire coopératif animé par des valeurs mutualistes, le Crédit agricole développe une vision de l'économie où la personne humaine tient un rôle central. Rien d'étonnant donc à ce qu'il se soit engagé à long terme en faveur de l'emploi des personnes handicapées : « Depuis le premier accord signé en 2006 au sein des caisses régionales, nous avons recruté plus de 800 personnes handicapées en CDI, soit plus que l'objectif fixé », se félicite Enor Le Meur, responsable de la mission handicap et emploi au Crédit agricole (Heca) dédiée aux caisses régionales. Le Crédit agricole recrute essentiellement des collaborateurs formés au métier du conseil pour ses agences bancaires. Pour permettre aux demandeurs d'emploi handicapés d'intégrer ces fonctions, « nous avons capitalisé sur notre expertise en matière d'alternance pour créer des formations professionnalisantes de douze à quatorze mois », précise Enor Le Meur. Des formations sont également proposées aux manageurs des salariés handicapés ainsi qu'aux tuteurs qui suivent les alternants. Par ailleurs, chaque caisse régionale possède un correspondant handicap, lui aussi formé pour ce rôle. Enor Le Meur mesure les progrès accomplis en sept ans : « Au début, nous avons voulu sensibiliser les équipes sur le handicap. Mais aujourd'hui, la démarche est de plus en plus naturelle et c'est une grande fierté d'avoir cassé les stéréotypes en valorisant la compétence. Les travailleurs handicapés sont considérés comme des collaborateurs ordinaires. Ils disposent des mêmes possibilités d'évolution. » Un tel résultat n'est pas le fruit du hasard. Pour y parvenir, « il a fallu beaucoup investir dans l'accompagnement et mettre en place des moyens spécifiques ». A ce jour, plus de 2 800 collaborateurs handicapés travaillent au sein des caisses régionales du Crédit agricole.

**M.C.**

**CRÉDIT AGRICOLE (CAISSES RÉGIONALES)**
**Secteur :** banque, assurances, immobilier.
**Chiffre d'affaires 2012 :** 14,17 milliards d'euros.
**Effectif France :** 79 000 salariés.
**Site de recrutement :** *www.toutes lescompetences.fr.*

**Enor Le Meur l'assure : au Crédit agricole, les possibilités d'évolution sont les mêmes pour tous.** (DR.)

# Collectivités

**Pour passer vos annonces contactez-nous au**

**01.40.10.52.70**

**LA VILLE DE THIAIS RECRUTE h/f**

## Opérateur vidéoprotection

### au sein d'un centre superviseur urbain

**Cadre statutaire préconisé :** Cadre Fonction publique : C Filière technique
**Cadre d'emploi :** adjoint technique faisant fonction d'ASVP opérateur vidéoprotection

**MISSION PRINCIPALE**

***Sous l'autorité du Directeur du centre superviseur urbain et du Directeur Général des Services, vous assurez au quotidien la sécurité préventive et curative des lieux publics, des espaces, des bâtiments et des équipements publics dotés d'un équipement de vidéoprotection. Vous serez ainsi en charge d'observer et d'exploiter des images et des informations en vue d'informer les partenaires chargés d'intervenir sur les sites de la Ville.***

**DESCRIPTION DES MISSIONS**

- Observer : veille événementielle ; prévention des atteintes aux personnes et aux biens par repérage sur les écrans des événements significatifs; assurer le bon fonctionnement des outils de travail et solliciter l'assistance technique le cas échant.
- Analyser l'information et la relayer vers les services compétents ; rechercher des informations à partir des images visualisées en direct.
- Rendre compte : rédiger des documents de synthèse (main courante, signalements, rapports, ...) ; assurer la tenue d'un registre d'évènements ; alerter le responsable hiérarchique sur les dysfonctionnements des procédures ; gérer la traçabilité et l'archivage des images.

**QUALITES REQUISES**

- Ponctualité, assiduité et forte disponibilité.
- Confidentialité, discrétion, réactivité, dynamisme, attention et capacités d'analyse, maîtrise de soi.
- Respect de manière strict des procédures, posséder de vraies facultés de mise en application et de mise en œuvre.
- Facilité d'adaptation à la maîtrise des nouvelles technologies.
- Avoir une résistance à la fatigue visuelle, physique et psychologique.

**OUTILS SPECIFIQUES A L'ACTIVITE**

- Utilisation des logiciels applicatifs et outils bureautiques courants.

**SPECIFICITE DU POSTE**

- Travail en équipe au sein du centre de vidéosurveillance, en milieu confiné.
- Amplitude horaire, grande disponibilité.
- Travail en journée, en soirée, les week-ends et jours fériés.

**POUR REPONDRE A CETTE OFFRE**

**Les candidatures, lettre manuscrite, CV et photo sont à adresser à : Monsieur Le Maire sous couvert du Directeur Général des Services Ville de Thiais - BP 141 - 94321 THIAIS cedex**

---

**Le Syndicat Intercommunal des Énergies de Seine et Marne (219 communes) Autorité organisatrice des services publics de distribution d'électricité, autorité concédante, maître d'ouvrage des travaux en électricité et en éclairage public recrute un**

## Contrôleur de données éclairage public h/f

Contrat de douze mois
Cadre d'emploi des techniciens (cat. B)

Collaborateur direct de l'administrateur SIG, vous assurez l'intégration dans le SIG, à l'usage du personnel de la direction des services techniques, des communes adhérentes et des données métier EP (Eclairage Public). A titre principal, vous exécutez différents traitements automatisés simples sur les données (géolocalisation et données qualifiantes) lors de l'enrichissement du thème EP du SIG, à l'occasion de l'intégration de nouvelles communes dans le dispositif, et contrôlez leur bonne exécution. Vous contrôlez sur différents sites la qualité des données fournies. Vous assurez le contact avec les prestataires au sujet des anomalies relevées. Avec ces derniers et de façon partagée avec l'administrateur du SIG, vous participez à l'amélioration du processus des livraisons.

Vous avez de très bonnes connaissances théoriques et pratiques du fonctionnement des réseaux d'éclairage et des connaissances théoriques du fonctionnement des autres réseaux secs seraient appréciées. Vous maîtrisez obligatoirement au moins un des trois domaines informatiques suivants : logiciels SIG (GeoConcept), logiciels DAO (AutoCad, MicroStation), progiciels EP (Candela, Fleore). Vous avez une bonne présentation, le sens de l'observation et de l'orientation. Autonome et organisé, vous avez des capacités à travailler en extérieur dans des conditions météorologiques variées. Vous avez des connaissances et pouvez assimiler les règles de sécurité. Vous alliez des capacités à utiliser différents outils de mesure, au respect des délais et des procédures.

Permis B obligatoire - mobile dans le département.

Traitement et avantages : rémunération sur 12 mois + régime indemnitaire.

Merci d'adresser votre candidature à
M. le Président du SIESM,
1 rue Claude Bernard, 77000 La Rochette
ou par courriel à :
jeanbaptiste.menard@siesm77.fr

Safari-rh.fr

---

**LA VILLE DE THIAIS RECHERCHE** h/f

## Un Directeur du Centre Superviseur Urbain

**Titulaire ou Contractuel (Cadre B de la fonction publique territoriale ou d'Etat)**

***Sous l'autorité administrative du Directeur Général des Services, vous devrez diriger et coordonner le service chargé d'assurer la sécurisation préventive et curative des lieux, des espaces et des bâtiments publics dotés d'équipements de vidéosurveillance.***

**PRINCIPALES MISSIONS**

- Piloter et animer une équipe, gérer le planning des équipes avec des horaires postés en 3X8,
- Exploiter les informations recueillies et organiser leur remontée au Maire et au Directeur Général des Service.
- Superviser l'activité des opérateurs, suivi et évaluation de traitement de l'information effectué par les opérateurs,
- Suivi des documents de traçage : synthèse, registre d'évènements…
- Saisie des autorités susceptibles d'intervenir sur site (prestataire technique, police nationale et municipale) selon le protocole interne.
- Interface avec le prestataire chargé de la maintenance technique en cas de dysfonctionnement des caméras
- Responsable de l'archivage d'images

**QUALITÉS REQUISES**

- Autonomie dans l'organisation du service et capacité d'encadrement,
- Prise d'initiatives en cas d'urgence et force de proposition,
- Rigoureux, réactif, capacité d'analyse, faisant preuve de discrétion et disponible.

**POUR REPONDRE A CETTE OFFRE**

**Adressez votre candidature (CV + lettre + photo d'identité) à : Monsieur Le Maire sous couvert du Directeur Général des Services B.P. 141 94321 THIAIS cedex**

---

La ville de Garches 18 500 habitants recrute :

## 1 Chauffeur H/F

Vous possédez les permis de transport en commun et de poids lourds, ainsi que la FIMO. Vous avez une bonne expérience de la conduite.

Meri d'adresser votre candidature (CV + lettre de motivation) s/réf. 3518 à Monsieur le Maire, 2 rue Claude Liard, 92380 GARCHES ou par mail : infogrh@mairie-de-garches.fr • www.ville-garches.fr

kamrh.com

---

**La ville de CHAMBLY** (9 500 habitants) **recrute**

## un Conducteur de transports en commun (h/f)

à temps complet (35 h)

**Missions :**
**Sous l'autorité de la responsable du pôle Enfance de la ville :**
- **Conduite du bus de la ville (32 places)**
- **Contrôle et entretien quotidien du véhicule**
- **Gestion du planning de réservation**

**Conditions d'exercice :**
- **Horaires de travail d'amplitude variable, temps de travail annualisé**
- **Travail occasionnel de nuit et les week-ends**

**Profil du candidat :**
- **Permis D et formations obligatoires à jour (FIMO, FCO)**
- **Qualités d'autonomie, sens du service public, de l'accueil des usagers et des relations humaines**
- **Notions de mécanique permettant de pouvoir diagnostiquer une panne de premier niveau et d'effectuer l'entretien courant du véhicule**
- **Notions de bases de l'utilisation de l'outil informatique**
- **Respect des règles de sécurité et de la réglementation**
- **Disponibilité**

**Postes à pourvoir en décembre 2013**

**Renseignements auprès de :**

Mme Martine ALARIC Responsable du pôle Enfance - 01 30 34 89 74

**Candidatures à adresser à :**
M. Jérôme CURIEN Directeur Général des Services
Place de l'hôtel de ville - BP 10110 - 60542 CHAMBLY
www.ville-chambly.fr

---

Recrutez vos futurs collaborateurs
**dans nos pages emploi**

*Vos annonces par tél. 01 40 10 52 70 - e-mail : paemploi@amaurymedias.fr ou sur leParisien.fr, rubrique Annonces*

---

**MAIRIE DE PARIS** recrute par concours

## 4 Techniciens de tranquillité publique et de surveillance (f/h)

**Spécialité surveillance, accueil et médiation**

Vous serez chargés de la mise en œuvre de l'accueil et de la surveillance aux portes des bâtiments municipaux et dans les parcs, jardins, bois ou cimetières. Vous assurerez des fonctions d'organisation du travail et d'encadrement d'équipes.

**Conditions d'inscription :**
• Être titulaire d'un diplôme classé au moins au niveau IV (Bac) ou équivalent (concours externe – 2 postes)
• Être fonctionnaire ou agent public depuis 4 ans (concours interne – 2 postes).

**Inscriptions du 12 novembre au 6 décembre 2013.**

Par Internet sur le site www.paris.fr ou par dossier papier à retirer ou à demander par courrier (préciser le nom du concours et joindre une enveloppe A4 à vos nom et adresse, affranchie à 2,55€) à : Mairie de Paris - Bureau du recrutement et des concours - 2, rue de Lobau 75004 Paris.

Épreuves à partir du 10 février 2014.

**www.paris.fr**

Safari-rh.fr

---

Nous rappelons à nos lecteurs que **tous ces postes sont accessibles sans discrimination de sexe ou d'âge.**

---

**MAIRIE DE PARIS**

recrute par concours

## 10 Professeurs d'éducation physique et sportive - école élémentaire (f/h)

Vous aurez pour mission d'apporter une prestation d'enseignement supplémentaire et spécialisée aux enfants scolarisés dans les écoles publiques de la Ville de Paris. En qualité d'enseignants, vous serez habilités, pendant le temps scolaire, à faire pratiquer toutes les activités relevant de votre spécialité, conformément aux programmes et instructions officielles de l'Education nationale pour les écoles élémentaires de la Ville de Paris.

**Conditions d'inscription :** être titulaire de la licence STAPS ou équivalence et d'un master (bac+5) ou équivalence ou justifier d'une inscription en dernière année d'études en vue de l'obtention d'un master (l'obtention du master devant être justifiée au plus tard à la nomination).

**Inscriptions jusqu'au 29 novembre 2013.**
Par Internet sur le site www.paris.fr ou par dossier papier à retirer ou à demander par courrier (préciser le nom du concours et joindre une enveloppe A4 à vos nom et adresse, affranchie à 2,55€) à : Mairie de Paris - Bureau du recrutement et des concours - 2, rue de Lobau 75004 Paris.

Épreuves à partir du 3 février 2014.

**www.paris.fr**

Safari-rh.fr

# Emplois Divers

**Pour passer vos annonces contactez-nous au**

**01.40.10.52.70**

---

**LA CAF DE L'ESSONNE recrute pour décembre 2013**

**plusieurs postes d' agents spécialisés h/f**

**EN CDD TEMPS PLEIN DE 3 MOIS SUSCEPTIBLES D'ETRE TITULARISÉS EN CDI SUR LES SITES D'EVRY ET/OU ARPAJON**

Les candidat(e)s seront amené(e)s à assurer un accueil téléphonique et physique, traiter des pièces simples. Une formation sera dispensée à cette occasion.

**Profil**

Bac +2 minimum éxigé. Bonnes capacités relationnelles et rédactionnelles. Faire preuve de réactivité et maîtriser l'outil bureautique (indispensable).

A compétence égale priorité sera donnée aux travailleurs handicapés.

**Rémunération annuelle brute :** 20 994€

**Procédure de recrutement**
- Test écrit d'orthographe et de rédaction (environ 30 minutes)
- Entretien oral avec le jury (environ 20 minutes)

**Les lettres de candidature et CV devront être adressées au plus tard le 03 décembre 2013 à : recrutement.cafevry@caf.cnafmail.fr**

---

**SONALARME**

**spécialisée depuis 1977 dans l'installation courant fort et courant faible**

**recrute TECHNICIENS h/f COURANT FAIBLE**

**FORMATION ÉLECTROTECHNIQUE**

**Mission :**
Assurer l'installation et la maintenance de systèmes de détection intrusion/incendie - vidéo surveillance et contrôle d'accès.
**Postes en CDI.** Salaire 31 300€ brut annuel
+ véhicule de fonction + frais. Expérience souhaitée.

Merci d'envoyer CV à : **SARL SONALARME**
92 avenue Gabriel Peri - 95500 GONESSE
TEL 01 34 53 91 51 - FAX 01 39 85 61 06
**sonalarme@wanadoo.fr**

---

Services Funéraires
VILLE DE PARIS

recherchent un(e)

**CONSEILLER(E) FUNÉRAIRE**
**Pour CDI**

**Vous avez :**
- Une expérience minimum d'un an en qualité de conseiller(e) funéraire,
- De réelles qualités d'écoute,
- Le sens du service,
- Vous êtes diplômé(e) de l'enseignement secondaire ou supérieur,

**Nous vous proposons :**
- Une entreprise solide et pérenne,
- Des organisations rigoureuses et structurées,
- Un travail dans le respect des principes éthiques
- Une rémunération assurée

**Envoyer CV et lettre de motivation à :**
SFVP - 2, rue de Bellevue - 75940 PARIS cedex 19
Ou à : emploi@servicesfuneraires.fr

---

**Décrochez votre job dans la distribution !**

27e édition Job Salon Les salons de L'EXPRESS DISTRIBUTION

**Mardi 19 novembre**
de 10h à 18h
Espace Champerret - Paris 17e

De bac +2 à bac +4/5
débutants et expérimentés

Des centaines de postes proposés
à Paris et en province

**Toutes les infos sur : www.jobrencontres.fr**

Alinéa · Bricorama · C&A · Carrefour market · Ciefa · Conforama · Decathlon easy · Dia · E.Leclerc · Flunch · GBH · Groupe Casino · Groupe Eram · Hema · Kiabi · Leroy Merlin · Lidl · Metro Cash & Carry France · Monoprix · Noz · Réseau Ducretet · Simply Market

Nos partenaires : L'EXPRESS · A NOUS PARIS · Cadremploi · DistriJOB · Direct Matin · Le Parisien Économie

---

**DES FENÊTRES À VOS MESURES**
dans le cadre de son développement recherche h/f pour ses agences
**de PARIS et BANLIEUE**

**• COMMERCIAUX**

Enthousiastes, ambitieux.
Bonne présentation et bonne élocution indispensables.
Libres de suite. Salaire important.
Minimum garanti % + primes.
Evolution rapide pour élément de valeur.
Formation assurée et rémunérée.

**Ce que nous recherchons c'est avant tout votre personnalité et votre motivation. Tout le monde à le droit à sa chance et cela quel que soit son parcours.**

Pour rendez-vous, contactez nous au :
**01.46.09.28.32**
**recrutement@isothermparis.com**

---

SDVP Le Parisien

***Vous souhaitez débuter une carrière de commercial(e)***

*et avoir une première expérience gratifiante tout en ayant* ***une rémunération très attrayante !***

*Rejoignez l'équipe de vente du 1er quotidien d'Ile-de-France*

***et contribuez à la conquête de nouveaux clients en devenant :***

**COMMERCIAL TERRAIN *h/f***

**Votre mission principale sera de prospecter sur le terrain et en vente directe, une clientèle de particuliers afin de leur proposer un abonnement au journal "le Parisien".**

**Mobile géographiquement, autonome et dynamique, vous êtes rigoureux, professionnel et avez un excellent relationnel.**

Le Parisien

**Postes à pourvoir immédiatement en CDI sur toute l'Ile de France**

**NOS ATOUTS :**
- Statut de salarié de l'entreprise avec tous ses avantages (mutuelle, 13e mois, remboursement de frais repas, prime d'ancienneté…).
- Notoriété du titre.
- Rémunération attractive liée à vos résultats (fixe + commissions + primes).

**Envoyez-nous votre CV + Lettre de motivation sous la référence DCO/JE :**
- Par courrier : SDVP Le Parisien - Service Recrutement - 69/73 boulevard Victor Hugo 93585 Saint-Ouen cedex ou par mail : recrutement@sdvp.fr

---

**VOUS RECHERCHEZ**
**une activité matinale vous permettant de compléter vos revenus ?**

**DEVENEZ VENDEURS DE JOURNAUX H/F**
**SEMAINE & DIMANCHE**

**Positionnés devant des : gares, stations de métro, places publiques, marchés, emplacements à forts passages**

SDVP Le Parisien

Votre profil : **Vous êtes disponible entre 6 heures et 9 heures du matin minimum**
**Vous êtes ponctuel, avez le sens de l'accueil et êtes accrocheur.**

**Nous mandatons des vendeurs sur les secteurs suivants :**
Le secteur de vente est attribué en fonction des disponibilités et de votre lieu d'habitation.

**Appelez entre 8 heures et 11 heures :**

| | |
|---|---|
| Secteur de Paris 75 — 06 73 19 58 74 | Secteur des Hauts-de-Seine 92 — 06 73 19 99 66 |
| Secteur des Yvelines 78 et Essonne 91 — 06 73 19 90 36 | Secteur du Val-de-Marne 94 — 06 77 02 61 41 |
| Secteur du nord et ouest de la Seine-Saint-Denis 93 — 06 73 19 90 83 / 06 73 19 90 86 | Secteur de la Seine-et-Marne et 93 proche 77 — 06 42 36 32 26 |
| | Secteur du Val d'Oise 95 et Oise 60 — 06 08 43 71 50 |

**Vous pouvez également adresser votre candidature sous la référence VCP / JE par mail à recrutement@sdvp.fr**

---

- *Vos annonces par tél. 01 40 10 52 70*
  *e-mail : paemploi@amaurymedias.fr*
  *ou sur leParisien.fr,*
  *rubrique Annonces*

Lundi 25 novembre
**" Spécial carrières techniques "**

FRANCHIR CONSEIL

FRANCHIR CONSEIL, spécialiste du recrutement de personnel de proximité, recherche pour ses clients, organismes du logement social des :

## GARDIENS / GARDIENNES CONFIRMÉ(E)S

Qualités et aptitudes demandées :

- **polyvalence : tâches matérielles et administratives,**
- **relations commerciales : sens du service et du contact,**
- **autonomie et implication dans le travail,**
- **pratique de la bureautique.**

Vous avez le niveau CAP. Votre entrain et votre motivation seront les gages de votre réussite pour un métier en pleine évolution.
De nombreux postes sont à pourvoir en région parisienne, CDI, logés et non logés, 35 heures du lundi au vendredi.

**Merci de nous adresser votre CV en précisant la réf. POE par mail : franchirconseil@orange.fr**

LA RATP RECRUTE
DES CONDUCTEURS-TRICES DE BUS
aimer la ville
RATP
LA CONDUITE
VOUS A TOUJOURS PASSIONNÉ ?
VENEZ TRANSPORTER NOS 3 MILLIARDS DE VOYAGEURS.
Venez postuler sur ratp.fr/carrieres
QUELLE QUE SOIT VOTRE PASSION, À LA RATP, IL Y A UN MÉTIER QUI LUI CORRESPOND.

# Formation

**Pour passer vos annonces contactez-nous au**

**01.40.10.51.11**

**Formations pour adultes IFOCOP**

## En moins d'un an un diplôme, un métier, un emploi

**83 % de nos stagiaires ont retrouvé un emploi en 2012**

### Découvrez nos formations Commerciales

- **Assistant(e) en gestion des entreprises**
  Option : action commerciale - Diplôme niveau III reconnu par l'État
- **Négociateur(trice) immobilier**
  Diplôme niveau III reconnu par l'État
- **Assistant(e) commercial(e)**
  **Spécialisations possibles : Web / Achats** - Diplôme niveau III reconnu par l'État
- **Manager de rayon**
  Diplôme niveau III reconnu par l'État
- **Responsable marketing et management commercial**
  **Spécialisation marketing digital** - Diplôme de Responsable de l'analyse et du développement stratégiques des marchés niveau II reconnu par l'État
- **Responsable centre de profit** **Nouveau !**
  Certification professionnelle FFP
- **Assistant(e) import-export**
  Diplôme niveau III reconnu par l'État

**Contactez-nous au 01 56 34 69 91**
narakelian@ifocop.fr

**Toutes les formations de nos 8 centres en Ile-de France sur www.ifocop.fr**

Organisme conventionné par le Ministère de l'Artisanat, du Commerce et du Tourisme et le Conseil Régional d'Ile-de-France

iFOCOP **Une force pour l'emploi**

www.la-marinelle.com - Malec and Co - Photo © Ifocop - Axel Saxe

Lundi 9 décembre

## Dossier MBA, Masters, Mastères

Le Parisien Aujourd'hui en France ÉCONOMIE

Le Parisien web | mobile | tablette

Réservations et renseignements commerciaux, appelez le 01 40 10 52 23 ; E-mail : ndelepine@amaurymedias.fr

amaury médias

# Annonces Classées

**Pour passer vos annonces contactez-nous au**

**01.40.10.52.70**

Nous rappelons à nos lecteurs que **tous ces postes sont accessibles sans discrimination de sexe ou d'âge**.

## OFFRES

## Commerciaux ventes marketing distribution.

### Commerce

Job Center
TRAVAIL TEMPORAIRE CDD -CDI

Région Ile-de-France (h/f)
BOUCHERS TRAD LS
POISSONNIERS
BOULANGERS-PATISSIER
CHARCUTIER/TRAITEUR
VENDEUSES EXP. boulangerie
Tél. 01 69 45 70 70

Boucherie à Chatou (78)
Rech. BOUCHER SERIEUX h/f
Possibilité logement.
Tél : 01.39.52.16.41

Boucherie à Vincennes (94)
rech. h/f BOUCHER QUALIFIE
Poste stable. Repos dimanche après-midi + lundi + 1 après-midi en semaine.
**TEL : 01.43.28.10.94**

BOUCHERIE à Paris
rech. h/f BOUCHER
TÉL : 06.74.25.95.24
TÉL : 09.62.58.43.66

Parc St Antoine

**AGENT D' EXPLOITATION POMPISTE h/f**

1.600 € net/mois
+ pourboires

Se présenter avec CV
à 15 h au :
16 rue Saint Antoine
75004 PARIS

Boucherie Paris 6 ème
recherche H/F
**BOUCHER**
Tél : 01.46.34.90.30
ou : 06.52.87.09.14

GD Intérim
Des Professionnels à Votre Service

Recrute intérim/CDI (H/F)
* CHEFS BOUCHERS
* BOUCHERS
* BOULANGERS
* PATISSIERS
POISSONNIERS
* VENDEUR(SE)S
CHARCUTERIE
* CAISSIER(E)S
* ELS VEHICULES
POSTES IDF
Tél. 01 53 20 88 77

Recherche en CDI h/f
**BOUCHER**
travail de qualité
salaire 2.500e / mois
**Tél. 06 33 17 86 11**

Groupe Supermarché
Recherche h/f
**BOUCHERS TRAD/LS**
Paris & Yvelines
Tél pour RDV :
06.71.39.43.64

CHARCUTIER sur marché
Recherche h/f
CHARCUTIER permis B
VENDEUR EXTRA fin de sem.
Saint MAUR (94)
Tél : 06.48.38.11.28

Boulangerie Pâtisserie (92)
à Colombes recherche H/F
**VENDEUSE**
Port : 06.60.71.08.42
Tél : 01.47.86.26.83

**Rech BOUCHER h/f**
s/marché, labo Conflans
St Honorine (78) Bon salaire
Tél : 06.13.50.62.48

Boucherie Paris 11 è rech. h/f
**BOUCHER QUALIFIE**
Repos dimanche et lundi
Tél : 06.83.67.22.47
01.43.70.92.50

Boucherie Poissy (78)
recherche h/f
**BOUCHER QUALIFIE**
Tél. 01.39.65.01.23
06.77.70.98.56

### Commerciaux

Réseau FDV

GROUPE NATIONAL Partenaire AMERICAN EXPRESS recherche 20 Conseillers Clients (H/F) Aéroports d'ORLY et ROISSY
Rémunération motivante
Postulez dès maintenant au 0890.805.805
(Prix d'un appel local)
recrutement@fdv-france.fr

Sté de Securité (78)
rech. h/ f en CDI
COMMERCIAL(E) TERRAIN
Fixe + %
Exp. 5 ans mini. exigée
Permis B + voiture souhaités
Adresser votre candidature
ascp.prive@free.fr

SDVP recrute h/f en CDI
**Commerciaux terrain**
(Ref DCO/JE)
- Débutants acceptés
- Permis B + Voiture souhaités
Envoyez CV + Lettre de motivation à
recrutement@sdvp.fr

### Télé - marketing

Rech. h/f TÉLÉMARKETING
Garanti mini 1 600€ / 3 000€
TÉL/RDV : 01.46.94.61.71

### Vendeurs - vendeuses

Groupe SHOGUN (91)
Mobilier Décoration
recherche h/f
VENDEURS
ASSISTANT INTERNET
EXPERIMENTES
Postes situés à
Sainte-Geneviève-des-Bois
Env. CV+lettre motiv. /mail :
cd.shogun@wanadoo.fr

## Bâtiment / Travaux publics

### Bâtiment/T.P.

ACEE recherche dans le cadre de son développement h/f
**CONDUCTEURS DE TRAVAUX**
Préparation, suivi, contrôle et réception de chantiers de rénovation de logements TCE
Pour 75, 77, 91 & 94
Niveau BAC + 2 mini Formation interne assurée
TÉL : 01.64.45.79.82.
contact@acee.fr

Vitrerie-Serrurerie rech. h/f
SERRURIER avec connaissances vitrerie.
Permis B, expérience exigée
TÉL : 01.43.66.47.08

Ent. Peinture/Revêt. de sol
Recherche H/F QUALIFIES
- METREUR
- CONDUCTEUR DE TRAVAUX (revêtement de sol)
- AIDE COMPTABLE
**TEL. 01.41.27.25.60**

INTERIM NATION

Rech. URGENT h/f
* TOLIERS Chaudronniers sur INOX
* STAFFEURS en POSE confirmés
* COUVREURS hautement qualifiés avec permis VL
* COUVREURS RAVALEURS
* MONTEURS Ascensoristes
67 bd de Picpus Paris 12e
M° Picpus ou nation
Tél. 06 70 82 51 91
mail : service.industrie
@interim-nation.fr

ACEE recherche dans le cadre de son développement h/f
**PLOMBIERS MENUISIERS CARRELEURS ÉLECTRICIENS PEINTRES POSEURS DE SOLS LIVREUR**
Pour 75, 77, 91 & 94
Ouvriers qualifiés et motivés
TÉL : 01.64.45.79.82.
contact@acee.fr

EVS

Serruriers N3 (popote) pour dépannages, connaissances électriques, permis B, pour intérim, CDD ou CDI sur Paris et IdF. Tél : 01.43.02.42.72 ett
Fax : 01.43.01.96.20
Mail : recrut@evs.fr

### Chauffagistes

RSCP
La maîtrise de l'énergie

Située à GOMETZ LE CHATEL (91) recrute h/f
**TECHNICIEN DE MAINTENANCE**
Exp. 5 ans mini. exigée
Pour entretiens et dépannages de chaudières gaz et fuel.
contact@rscp.fr
Tél : 01.69.07.66.97

Ent. Plomb. Chauf. en IDF
Rech. H/F en CDI TECH. confirmé. en instal et maintenance Chauf/Clim sur système thermique en petite et moyenne puissance.
Permis B
Tel : 01.46.38.03.25
o-estrade@o-estrade.com

EVS

Dépanneurs chaudières murales gaz ou fioul, avec certificats de travail, permis B, pour intérim, CDD ou CDI sur Paris et IdF.
Tél : 01.43.02.42.72 ett
Fax : 01.43.01.96.20
Mail : recrut@evs.fr

La reproduction de nos petites annonces est interdite

Permis B et voiture obligatoire
SDVP Le Parisien
Nous recherchons
PORTEURS / PORTEUSES de JOURNAUX
Semaine et Dimanche Homme/ Femme - Statut Salarié CDD / CDI
Rémunération : aux environs de 700 €/ mois pour 2h45 par jour (6/7 jours)
• Vous êtes disponible quelques heures avant 7h30 du matin.
• Vous possédez un véhicule personnel et êtes un conducteur attentionné.
• Vous êtes ponctuel, rigoureux et matinal.
Contactez nous entre 8 heures et 10h30 aux numéros suivants
Selon votre lieu d'habitation :
Département 77 : Secteur de Champs sur Marne : 01 60 05 76 28 - champssurmarne@sdvp.fr
Secteur de Vulaines sur Seine : 01 64 22 06 05 - vulainessurseine@sdvp.fr
Secteur de Moissy : CDI semaine et week end secteur 77 et 91 : 01 60 34 95 09 - moissycramayel@sdvp.fr
Département 78 : Secteur des Mureaux, Secteur Thoiry, Houdan, Beynes, La Queue les Yvelines : 01 34 74 29 37 - mureaux@sdvp.fr
Département 91 : Secteur de Chilly Mazarin : 01 64 54 07 28 - chillymazarin@sdvp.fr
- CDI du vendredi au dimanche : Secteur 91
- CDI Semaine : Secteur Plessis Robinson
Secteur de Lisses : Secteur Arpajon, Dammarie Les Lys, Saint Fargeau : 01 64 97 63 39 - lisses@sdvp.fr
Département 92 : Secteur de Nanterre : 01 41 37 08 21 - nanterre@sdvp.fr
Département 93 : Secteur de Saint Ouen : 01 40 10 43 71 - saintouen@sdvp.fr
Département 94 : Secteur d'Arcueil : Secteur Paris et Hauts de Seine : 01 45 36 92 40 - arcueil@sdvp.fr
Département 95 : Secteur de Sarcelles : 01 39 90 56 79 - sarcelles@sdvp.fr
Secteur d'Osny : 01 30 38 47 74 - osny@sdvp.fr

SUD DEPANNAGE, rech. h/f
- AGENT DE MAINTENANCE
- DEPANNEUR CONFIRME
Pour chaudières gaz et fioul, entretiens et dépannages en IDF
**Tél. 01.60.16.21.43**

### Menuiserie Ebénisterie

BATIPRO ETT
*Tél. 01 58 18 66 18*
LE SPECIALISTE DE LA MENUISERIE

Recrute dans le cadre du démarrage d'un important chantier à Paris

**MENUISIERS**
ATELIER et POSE H/F

Demander David au
**01 58 18 66 14**
david@batiproett.fr
13 rue La Boétie - 75008 Paris

### Plomberie couverture

Sté de Couverture (77)
recherche h/f COUVREURS
avec expérience.
Chantiers R.P. Permis B exigé.
SALAIRE MOTIVANT
TÉL : 01.60.02.11.15 dès 9h

Société de couverture
recherche h/f en CDI
**COUVREUR**
HAUTEMENT QUALIFIE
Polyvalent, sérieuses références exigées.
Permis B obligatoire.
Tarif horaire pour 169 heures entre 18 et 21 € selon expérience.
**Tél : 01.47.93.03.12**

SOCIETE DE PLOMBERIE ET COUVERTURE - PARIS
recherche urgent h/f
**CHARGE D'AFFAIRES EN PLOMBERIE / COUVERTURE**
Responsable du secteur Plomberie - Chauffage.
Connaissances en Couverture et logiciel Batigest.
5 ans d'expérience min. dans un poste similaire.
Rspinosa@sps-bt.fr

Société Paris 5 ème
Recherche H/F
**PLOMBIERS OHQ Autonomes**
Véhicule et tél.fournis.
Place stable.Salaire motivant
**Tél : 01.43..31.05.44**

Ent. Vincennes (94) rech. h/f
**PLOMBIER QUALIFIÉ**
CDI- Permis VL indispensable
TÉL : 01.49.57.91.93

## Industrie technique production

### Industrie

SECURYSTAR FRANCE Inventée pour protéger

Dans le cadre de son développement SECURYSTAR France Recherche h/f

**URGENT CHAUDRONNIER/ METALLIER ACIER ou SOUDEUR**

Très bonne pratique de la soudure.
Formation assurée pour fabrication de portes blindées, grilles, menuiserie acier, etc.

Salaire élevé en fonction de la motivation.
Contactez Alexandre par
Tél : 01.56.34.24.26
alexandre.securystar@gmail.com

### Techniciens

R.C.D. (93) spécialisé dans les dépots électrolytiques recherche h/f pour CDI
**- 1 MANOEUVRE**
**- 1 MONTEUR SOUDEUR POLYVALENT**
**TÉL : 01.42.35.20.20**

PME Val de Marne
recherche h/f

- 1 TECHNICIEN DE MAINTENANCE CHAUDIÈRES GAZ EXPÉRIMENTÉ

- 1 TECHNCIEN DE MAINTENANCE CLIMATISATION TRÉS EXPÉRIMENTÉ

LES 2 POSTES SONT ITINÉRANTS

**Postes en CDI**

Tél : 01.41.81.17.33
couvertermic@orange.fr

## Transport Logistique Automobile

### Centres auto Entretien

Parc St Antoine

**AGENT D' EXPLOITATION h/f POMPISTE**

1.600 € NET/MOIS
+ POURBOIRES

Se présenter avec CV
à 15 h au :
16 rue Saint Antoine
75004 PARIS

### Chauffeur livreur

Sté de LIMOUSINES
Paris 9ème rech. h/f
CHAUFFEURS DE LIMOUSINE CONFIRMES
Parlant Anglais et Espagnol
Possédant un permis VTC
Contrat en CDI
Tél. 01.42.25.41.26

SDVP Le Parisien recherche
**Des PORTEURS de JOURNAUX HF CDI et CDD**
Contactez-nous avant 9h et selon les secteurs aux coordonnées ci-dessous :
Dpt 91 : Secteur de Lisses : 01 64 97 63 39
Secteur de Chilly Mazarin : 01 64 54 07 28,
Secteur de Villeneuve sur Auvers : 01 69 92 22 13
Dpt 92 : Secteur de Nanterre : 01 41 37 08 21
Dpt 94 : Secteur d'Arcueil : 01 45 36 92 40
Dpt 78 : Secteur des Mureaux : 01 34 74 29 37
Dpt 77 : Secteur de Moissy Cramayel : 01 60 34 95 09
Secteur de Mareuil Les Meaux 01 60 25 85 92

### Coursiers

La Compagnie 1973
recrute h/f
COURSIERS 2 ROUES équipés
Excellente présentation
Exp. exigée : 1 an mini
TÉL : 01.48.11.43.97
Mail : emma.fredouille@lacompagnie1973.fr

La Compagnie 1973
recrute h/f
COURSIERS 2 ROUES équipés
Excellente présentation
Exp. exigée : 1 an mini
TÉL : 01.48.11.43.97
Mail : emma.fredouille@lacompagnie1973.fr

NRJ Transport & Logistics

Recherche h/f
CDD/CDI

**TÉLÉOPÉRATEUR/ COURSIER 125 - CYCLISTE - VL- PIÉTON/ COORDINATEUR**

Bonne élocution, dynamique, débutant(e) accepté(e)

Envoyer CV + lettre de motivation à
**emploi@nrj-sa.com**

### Logistique

EVS

Conducteurs de nacelle, CACES 1B, 3B avec certificats de travail, sur Mitry Mory (77).
Tél : 01.43.02.42.72 ett
Fax : 01.43.01.96.20
Mail : recrut@evs.fr

### Vendeurs(es) VO-VN

Grande société de courses en IDF, rech. h/f
**PRESTATAIRES DE TRANSPORT - 3T5**
Tél. 0141402245
mti@top-chrono.fr

*Vos annonces par tél. 01 40 10 52 70 e-mail : paemploi@amaurymedias.fr ou sur leParisien.fr, rubrique Annonces*

## Hôtellerie Restauration Loisirs

### Restauration collective

EVS

Cuisiniers ou chefs de partie, CAP et expérience impérative, avec certificats de travail, bon salaire, pour intérim, CDD ou CDI sur Paris et R.P.
Tél : 01.43.02.42.72 ett
Fax : 01.43.01.96.20
Mail : recrut@evs.fr

## Secrétariat Comptabilité Gestion Finance

### Assistanat

CABINET SYNDIC RECH h/f
assistant gestion COPRO SAL
26.500 / 27.500 € 13MOIS
direction2@3lpartners.fr

### Comptables

EVS

Comptable analytique (études rentabilité) sur Versailles (78) ou générale (+ trésorerie) sur Villepinte (93). Tél : 01.43.02.42.72 ett
Fax : 01.43.01.96.20
Mail : recrut@evs.fr

PME Paris
Agence Marketing
recherche h/f
Comptable ou aide-compt.
temps partiel 2/5e à définir.
pour saisie et tx annexes.
adr. CV et lettre motivation à :
comptabilite@quarterback.fr

### Secrétaires

Administrateur Biens rech.
**ASSISTANT H-F**
GESTION, envoyer CV à
sduponchel@belletoile.fr

## Services à la personne

### Gardiens Concierges

LA GESTION FONCIERE Sarl
Importante copropriété (92)
recherche h/f
**- GARDIEN**
EXPERIMENTE non logé
Assure la surveillance et les interventions sur site, la réception des entreprises, l'encadrement des employés et la gestion administrative.
**- EMPLOYE DE MAINTENANCE**
QUALITE
Petits travaux d'entretien serrurerie, plomberie, maçonnerie
Tél. 01.75.60.10.92
Fax. 01.46.31.25.06
meudon@gestionfonciere.fr

## Formation Santé Emplois divers

### Divers

Le Bureau de l'Attaché de Défense et de l'Air près l'Ambassade du Brésil à Paris informe l'annulation de l'Edital N° 01/2013 relatif à la sélection d'un Chauffeur.

Recrute h/f
**PERSONNE**
Chauffeur, en complément de petites tâches administratives.
**Langue portugaise et française exigées**

Consulter Edital
N° 02/2013 sur le site
**www.bresil.org**

### Personnel de nettoyage

Sté de nettoyage rech. h/f
PERSONNELS QUALIFIES
Domicile souhaité
75 et 93 uniquement.
- CHEF D' EQUIPE
- LAVEURS DE VITRES
- FEMMES DE MENAGE
- OUVRIERS NETTOYEURS
Tél. uniquement de 9h à 12h
**au : 01.43.01.31.34**
info@light-sa.com

### Propositions diverses

**Ces propositions ne sont pas obligatoirement des offres d'emploi**

Pour propriété proche HOUDAN (78)
Recherche h/f
**COUPLE de GARDIENS**
Monsieur:
entretien; jardin piscine, bricolage, service de table
Madame:
ménage, cuisine familale
Expérience, gout de la campagne.
Sérieuses références.
Ecrire au journal sous la référence : LP 7466
Le Parisien
25 av Michelet
93405 Saint Ouen
ou par mail à :
domiciliation@amaurymedias.fr

## DEMANDES

### Comptables

92 H RECH EMPLOI
COMPTABLE PAIES
EXPERIMENTE CHERCHE
TRAVAUX COMPTA PAIES
DECLARATONS POSSIBILITE
DE TELETRAVAIL
06 32 53 61 72

### Hôtellerie Restauration Loisirs

75 - H Rech. Emploi cuisinier
bonne experience
cherche place stable
06 95 25 90 22

94 - H Rech. Emploi Boucherie, Charturerie,
distribution rayon frais propose remplacement, étudie toutes propositions.
laurent 06 51 68 81 97

FORUM DE RECRUTEMENT

# PARIS DE L'EXPERIENCE ET DE L'EMPLOI DES SENIORS

## 150 RECRUTEURS EN DIRECT

## JEUDI 21 NOVEMBRE 2013

10H - 18H

## AU CENTQUATRE

5 RUE CURIAL - PARIS 19e

STATION RIQUET - MÉTRO : 7 / BUS : 54 • 60

ENTRÉE LIBRE ET GRATUITE, SE MUNIR DE PLUSIEURS CV

INFORMEZ-VOUS, PRÉPAREZ-VOUS :

**01 53 95 15 15 / WWW.SENIOR-COMPETENCE.FR**

MAIRIE DE PARIS

CARREFOURS POUR L'EMPLOI
ARMÉES / COLLECTIVITÉS / ENTREPRISES

îledeFrance

agefiph
ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

afpa

pôle emploi

**Toutes les compétences, rien que les compétences**

L'emploi durable

des personnes handicapées,

une réalité au Crédit Agricole !

780

embauches en CDI

1590

formations en alternance

en 7 ans.

© Photo : Christophe Beauregard

HECA
Handicap et Emploi au Crédit Agricole

Les Caisses régionales de Crédit Agricole sont ouvertes à tous les talents. Sans exception ! Aujourd'hui, ce sont 2 803 collaborateurs handicapés qui travaillent chaque jour dans nos entreprises. Et parce que nous nous donnons les moyens d'offrir de vraies carrières, 39 correspondants handicap en région accompagnent au quotidien nos collaborateurs dans leur intégration et leur évolution professionnelle. Continuons ensemble !

Pour plus d'informations et découvrir nos opportunités métiers : **www.toutes lescompetences.fr**